

LA MIXITÉ EN EMPLOI ... DANS L'ANGLE MORT CHEZ LES MOINS SCOLARISÉS?

RAPPORT DE RECHERCHE

Marie-Josée Legault, École des sciences de l'administration (ÉSA-Téluq) et CRIMT, 2010

RESUME

Dans ce rapport, je démontre, d'une part, que le marché du travail est encore grandement divisé selon le genre mais que, d'autre part, les conséquences matérielles de cette division sont très différentes selon le niveau de scolarité; en effet, dans les emplois qui exigent le moins de scolarité, les femmes paient très cher la division sexuelle des emplois. En effet, à la différence des emplois plus qualifiés, les emplois les moins qualifiés présentent une très grande différence de salaires selon qu'ils sont principalement masculins ou féminins. Qui plus est, cette différence est un phénomène généralisé et favorise les emplois masculins. Cet écart de rémunération en faveur des hommes, dans les emplois requérant un secondaire 5 ou moins, ne présente qu'une très légère tendance à la baisse, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé, sont nettement à la baisse. Comme le niveau de rémunération de l'emploi n'est pas la seule dimension qui en définit la qualité, ni encore le seul critère de choix des candidats, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a mis au point une typologie de la qualité de l'emploi qui a pour grande vertu de permettre de comparer tous les emplois salariés (les travailleurs autonomes en sont exclus) d'un territoire économique donné, entre eux et à travers le temps, et aussi de comparer des groupes de travailleurs détenant des caractéristiques particulières (sexe, âge, statut syndical, origine ethnique) au point de vue de la qualité des emplois détenus. En résumé, la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que cet écart touche en fait les femmes moins scolarisées. L'article démontre enfin que trois voies d'action souvent invoquées, à l'heure actuelle, permettent peu d'espoir pour contrer ce phénomène particulier : l'application de la Loi sur l'équité salariale, la négociation collective et la promotion interne. Néanmoins, ce problème touche près de 500 000 femmes au Québec, après 25 ans de pratique des programmes d'accès à l'égalité et près de 15 ans d'application de la *Loi sur l'équité salariale*. Les programmes d'accès à l'égalité sont le mécanisme d'action qui permet le plus d'espoir, à condition de parvenir à s'implanter dans les secteurs d'emploi touchés.

Mots clés

Ségrégation sexuelle du travail; division sexuelle du travail; écarts salariaux entre hommes et femmes; main-d'œuvre peu qualifiée; équité en emploi; équité salariale

TABLE DES MATIÈRES

RESUME	2
Mots clés.....	2
INTRODUCTION	4
CONCENTRATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	6
LA SÉGRÉGATION SEXUELLE DES EMPLOIS A DES RÉPERCUSSIONS MATÉRIELLES TRÈS GRANDES CHEZ LES MOINS SCOLARISÉS.....	13
La notion d'écart salarial	13
L'écart des revenus en fonction du sexe diminue en général.....	14
... Mais les femmes les moins scolarisées accusent toujours un retard important	15
L'écart entre hommes et femmes est inversement proportionnel à la scolarité	16
Pas même de tendance à la baisse dans l'écart de rémunération hebdomadaire chez les moins scolarisés	17
494,000 travailleuses touchées.....	19
Typologie de qualité de l'emploi.....	20
POURQUOI CETTE INIQUITÉ EST-ELLE UN ENJEU DE POLITIQUES PUBLIQUES?	28
Le cercle vicieux de la pauvreté	28
La formation en cours d'emploi est peu développée dans les emplois peu qualifiés des femmes	29
Les programmes d'équité en emploi réussissent peu dans ces secteurs	30
La <i>Loi sur l'équité salariale</i> (LÉS) ne permet pas non plus de s'attaquer à cet écart salarial	35
La négociation collective ne peut seule résoudre l'iniquité salariale entre les hommes et les femmes les moins scolarisés.....	38
QUE FAIRE?.....	39
CONCLUSION	42
BIBLIOGRAPHIE	43

INTRODUCTION

Malgré plusieurs gains en termes de participation des femmes au marché du travail, il existe toujours une division sexuelle du travail, soit une concentration des travailleurs dans certaines professions et dans certains emplois selon leur sexe, alors que d'autres emplois sont mixtes. Malgré 25 ans de programmes d'accès à l'égalité au Québec, certains emplois sont occupés en si grand nombre par des hommes ou par des femmes qu'on peut les dire à prédominance féminine ou masculine.

Pour établir qu'une profession est principalement féminine ou masculine, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) utilise un étalon de mixité qu'on peut définir comme l'écart entre le taux de représentation des personnes d'un sexe donné dans l'ensemble de la population active et leur taux de représentation dans un emploi en particulier.

Par exemple, en 2006, la proportion de femmes dans la population active est de 47 % et les hommes constituent 53 % de la population active. Une profession est féminine si le taux de représentation des femmes de cette profession est égal ou supérieur à 47 % dans la population active, et principalement féminine si le taux de représentation des femmes est égal ou supérieur à 73,5 %.

Si les femmes sont représentées à moins de 47 %, la profession est plus masculine que féminine, jusqu'à 23,5 % et principalement masculine si la proportion de femmes est inférieure à 23,5 %.

Parmi les 506 professions contenues dans la Classification nationale des professions (CNP), en 2006, 347 étaient jugés masculines ou principalement masculines et 174 féminines ou principalement féminines. Les emplois principalement masculins sont deux fois plus nombreux que les emplois principalement féminins et, donc, les options sont plus diversifiées pour les hommes sur le marché de l'emploi. Environ les trois quarts des travailleurs sont embauchés dans des emplois principalement masculins ou féminins (78,7 % des femmes, 73,3 % des hommes). Comme le montre le tableau 1 plus bas, la situation change peu depuis 1991.

En 2006, les femmes sont présentes dans 221 professions principalement masculines (très concentrées). Inversement, les hommes sont présents dans 71 professions principalement féminines (très concentrées). Ce portrait change peu avec les années, comme le montre le tableau 1 suivant.

Tableau 1

**Répartition de la population active selon le taux de féminité ou de masculinité des emplois,
Québec, 1991-2006**

Femmes	2006		2001		1991	
	Nombre de professions	% de la population active	Nombre de professions	% de la population active	Nombre de professions	% de la population active
Dans les professions féminines ou très féminines	174	78,7	170	77,7	152	79,2
Dans les professions plus masculines que féminines	125	15,4	115	16,6	109	14,8
Dans les professions principalement masculines	221	6	221	5,7	245	6
Total	520	100	506	100	506	100
Hommes						
Dans les professions masculines	347	73,3	337	75,5	353	77,3
Dans les professions plus féminines que masculines	102	20,3	103	18,2	92	16,5
Dans les professions principalement féminines	71	6,4	66	6,3	61	6,2
Total	520	100	506	100	506	100

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 (97F0012XCB01022). Compilations de l'Institut de la statistique du Québec.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_profs_sectr_activ/professions/rece ns2001/tabwebprof_juin03-4.htm

Faut-il en conclure que les hommes sont défavorisés par cette situation? Non, car nous verrons que la qualité des emplois principalement féminins ne correspond pas forcément à celle des emplois principalement masculins.

Dans cet article, je démontre, d'une part, que le marché du travail est encore grandement divisé selon le genre mais que, d'autre part, les conséquences matérielles de cette division sur les revenus d'emploi sont très différentes selon le niveau de scolarité; en effet, dans les emplois qui exigent le moins de scolarité, les femmes paient très cher la division sexuelle des emplois. En effet, à la différence des emplois plus qualifiés, les emplois les moins qualifiés présentent une très grande différence de salaires selon qu'ils sont principalement masculins ou féminins. Qui plus est, cette différence est un phénomène généralisé et

favorise les emplois masculins. Cet écart de rémunération en faveur des hommes, dans les emplois requérant un secondaire 5 ou moins, ne présente qu'une très légère tendance à la baisse, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé, sont nettement à la baisse.

Comme le niveau de rémunération de l'emploi n'est pas la seule dimension qui en définit la qualité, ni encore le seul critère de choix des candidats, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a mis au point une typologie de la qualité de l'emploi qui a pour grande vertu de permettre de comparer tous les emplois salariés (les travailleurs autonomes en sont exclus) d'un territoire économique donné, entre eux et à travers le temps, et aussi de comparer des groupes de travailleurs détenant des caractéristiques particulières (sexe, âge, statut syndical, origine ethnique) au point de vue de la qualité des emplois détenus. En résumé, la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que cet écart touche en fait les femmes moins scolarisées. J'examine enfin trois voies d'action qui, à l'heure actuelle, permettent peu d'espoir malgré que ce problème touche près de 500 000 femmes, après 25 ans d'application des programmes d'accès à l'égalité et 15 ans d'application de la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS), pourtant perçu comme un modèle du genre (Chicha, 2006). En fait, bien des études des facteurs de succès et d'échec des démarches d'équité salariale se préoccupent de la syndicalisation et de la taille de l'organisation (England et Gad, 2002), mais pas de l'effet combiné de la ségrégation des emplois et des niveaux de scolarité des travailleurs. La démonstration qui suit met en évidence qu'on devrait se soucier davantage de cet effet combiné.

CONCENTRATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La division sexuelle du travail change-t-elle avec le temps? Certaines tendances de fond sont stables, comme le montrent les tableaux 2 et 3 ci-dessous. Les 10 professions les plus fréquentes en 2006 comptaient parmi les 20 plus fréquentes en 2001 et en 1991, à une exception près. Les trois principales professions sont demeurées les mêmes chez les femmes : secrétaires (taux de féminité de 98 %), vendeuses (56,7 %) et caissières (86,1 %).

Tableau 2

Les 10 principales professions féminines, Québec, 1991, 2001, 2006

Rang en 2006	Structure professionnelle CNP-S 2006, Femmes	% de femmes en 2006	Rang en 2001	% femmes en 2001	Rang en 1991	% femmes en 1991
--------------	--	---------------------	--------------	------------------	--------------	------------------

1	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	98	1	97,7	1	98,3
2	Vendeuses et commis-vendeuses - commerce de détail	56,7	2	58,7	2	58,7
3	Caissières	86,1	3	86,5	3	88
4	Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	95,9	7	95,7	20	95,9
5	Commis de travail général de bureau	87,2	8	83,2	4	79,1
6	Infirmières autorisées	91	5	91	6	91,4
7	Enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	87,1	6	86	8	85,8
8	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	84,8	4	87,8	5	81,6
9	Serveuses d'aliments et de boissons	76,4	9	79,1	7	80,9
10	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires	81,4	11	79,6	10	74,7
	% femmes dans les 10 principales professions	81,3		74,8		
	% femmes dans la population active	47,1		46,2		

Source : 2006 : *Compilation spéciale de l'ISQ*; 2001 et 1991 : *Les 20 principales professions féminines et masculines, Québec, 1991 et 2001, Statistique Canada, Recensement de 2001 (97F0012XCB01022), Compilations de l'Institut de la statistique du Québec.*

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_profs_sectr_activ/professions/rece/ns2001/tabwebprof_juin03-1.htm

Si on élargit l'examen aux 50 professions les plus fréquentes chez les femmes en 2006, on obtient un éventail couvrant les deux tiers des femmes actives. Si on en extrait les professions qu'on peut occuper avec un diplôme de secondaire 5 ou moins, le tableau 3 suivant montre que le tiers des femmes actives sur le marché de l'emploi travaillent dans 20 professions dont le taux de féminité est très élevé.

Tableau 3

Sélection de professions exigeant un diplôme de secondaire 5 ou moins, parmi les 50 plus fréquentes chez les femmes en 2006, Québec

Rang	Structure professionnelle CNP-S 2006	Population de 15 ans et +	% dans l'ensemble des femmes	Taux de féminité
------	--------------------------------------	---------------------------	------------------------------	------------------

			actives	
1	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	99 105	5,4	98
3	Caissiers/caissières	70 425	3,8	86,1
5	Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	55 740	3,0	87,2
8	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	45 250	2,4	84,8
9	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	41 605	2,2	76,4
10	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	41 245	2,2	81,4
16	Réceptionnistes et standardistes	24 940	1,3	87,8
17	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	24 065	1,3	63,5
19	Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	22 225	1,2	85,2
20	Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	21 300	1,2	88,3
23	Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles	16 920	0,9	89,8
24	Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	14 920	0,8	86,6
27	Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire	12 985	0,7	83,2
29	Commis de soutien administratif	12 755	0,7	74,3
31	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	11 895	0,6	91,4
32	Autre personnel de soutien des services de santé	11 805	0,6	85,2
33	Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/gouvernantes et aides aux parents	11 190	0,6	96,6
34	Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	10 895	0,6	96
37	Teneurs/teneuses de livres	9 765	0,5	80,4
	Total (tx féminité : moyenne pondérée)	559 030	30,2	86,5
	Total des 50 principales professions (tx féminité : moyenne pondérée)	1 222 945	66,1	67,7
	Total des 520 professions	1 849 195	100	47,1

Source : Compilation spéciale de l'ISQ.

Il y a toujours, en 2006, sous-représentation des femmes dans les occupations

principalement masculines moins qualifiées, comme le montre le tableau 4 suivant : conducteur de camions, mécanicien et réparateur d'automobiles, charpentier-menuisier, concierges, manutentionnaires, chauffeurs-livreurs et manœuvres en construction. Les emplois dans l'industrie de la construction en général sont encore grandement masculins (98,8 % d'hommes; Legault et Danvoye, 2007, p. 64).

Les femmes ont fait des progrès notables chez les conductrices d'autobus, de métro et les transports en commun (taux de représentation de 21,2 en 1991 à 26,1 % en 2001) et chez les spécialistes des ventes techniques (taux de représentation de 21,5 en 1991 à 27,4 % en 2001) et chez les expéditrices et réceptionnaires (de 17,6 à 22,3 %). Ces progrès sont souvent attribuables à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité comprenant des mesures d'emploi privilégiées des femmes (*affirmative action*), notamment chez les chauffeurs d'autobus et les opérateurs de métro, elles-mêmes liées aux obligations législatives en cette matière dans le secteur public.

Mais, de façon agrégée, on constate que les hommes sont plus présents dans les industries de production de biens que les femmes, qui sont plus présentes dans les industries de services. Au sein des industries de services, il y a encore des divisions selon lesquelles les emplois dans l'industrie des transports, par exemple, sont des emplois masculins.

Tableau 4
Les 10 principales professions masculines, Québec, 1991, 2001, 2006

Rang en 2006	Structure professionnelle CNP-S 2006, Hommes	% d'hommes en 2006	Rang en 2001	% hommes en 2001	Rang en 1991	% Hommes en 1991
1	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	43,3	3	41,3	1	41,3
2	Conducteurs de camions	96,5	2	97,7	3	98,6
3	Directeurs - commerce de détail	57,8	4	63,3	2	65,8
4	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	98,4	6	99,1	5	99,1
5	Charpentiers-menuisiers	98,8	11	99,1	6	99
6	Concierges et concierges d'immeubles	82,1	5	79,2	4	81,3
7	Manutentionnaires	89,1	7	90,6	11	91,9
8	Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	92,8	8		9	
9	Cuisiniers	52,3	14	46,9	13	51,6
10	Aides de soutien des métiers et	94,1	23	95,8	10	96,9

	manoeuvres en construction					
	% hommes dans les 10 principales professions	70,2		67,3		
	% hommes dans les 520 professions	52,9		53,8		

Source : 2006 : *Compilation spéciale de l'ISQ*; 2001 et 1991 : *Les 20 principales professions féminines et masculines, Québec, 1991 et 2001, Statistique Canada, Recensement de 2001 (97F0012XCB01022), Compilations de l'Institut de la statistique du Québec.*

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_profs_sectr_activ/professions/rece ns2001/tabwebprof_juin03-1.htm.

Si on procède au même exercice que chez les femmes, c'est-à-dire si on élargit l'examen aux 100 professions les plus fréquentes chez les hommes en 2006, on obtient un éventail couvrant presque les deux tiers des hommes actifs. Si on en extrait les professions qu'on peut occuper avec un diplôme de secondaire 5 ou moins, le tableau 5 suivant montre que 28,2 % des hommes travaillent dans 37 professions dont le taux de masculinité est très élevé.

Tableau 5

Sélection de professions exigeant un diplôme de secondaire 5 ou moins parmi les 100 plus fréquentes chez les hommes en 2006, Québec

Rang	Structure professionnelle CNP-S 2006	Population de 15 ans et +	% dans l'ensemble des hommes actifs	Taux de masculinité
2	Conducteurs/conductrices de camions	63 385	3	96,5
4	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	37 630	1,8	98,4
5	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	34 600	1,7	98,7
6	Concierges et concierges d'immeubles	34 170	1,6	82,1
7	Manutentionnaires	33 210	1,6	89,1
8	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	30 980	1,5	92,8
10	Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	27 935	1,3	94,1
15	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	24 450	1,2	75,2
18	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de	22 995	1,1	95,8

	machines à souder et à braser			
20	Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	20 790	1	75,3
21	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	20 660	1	98,2
28	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	16 120	0,8	98,7
29	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	16 030	0,8	94,5
30	Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	15 375	0,7	88,3
31	Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	15 055	0,7	87,2
33	Ouvriers/ouvrières agricoles	14 570	0,7	71,4
34	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	14 400	0,7	98,5
40	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	12 020	0,6	86,8
44	Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	10 875	0,5	86,7
51	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	9 555	0,5	92,9
55	Plombiers/plombières	8 765	0,4	98,3
58	Débosseleurs/débosseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	8 550	0,4	97,3
67	Opérateurs/opératrices de presse à imprimer	7 540	0,4	85,5
70	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	7 435	0,4	79,3
71	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	7 415	0,4	98,4
73	Ébénistes	7 305	0,4	89,9
74	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	7 215	0,3	95,2
78	Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières - commerce de gros et de détail	6 915	0,3	84
81	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	6 495	0,3	87,8

82	Chefs	6 455	0,3	76,3
83	Constructeurs/constructrices et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire	6 220	0,3	97
90	Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	5 485	0,3	70,3
91	Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs	5 475	0,3	93,8
94	Facteurs/factrices	5 255	0,3	68,8
98	Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries	4 950	0,2	94,3
99	Préposés/préposées de stations-service	4 750	0,2	71,7
100	Briqueurs-maçons/briqueuses-maçonnes	4 730	0,2	99
	Total (tx masculinité : moyenne pondérée)	585 760	28,2	90,5
	Total des 100 principales professions (tx masculinité : moyenne pondérée)	1 415 485	68	58,1
	Total des 520 professions	2 080 075	100	52,9

Source : *Compilation spéciale de l'ISQ.*

En d'autres termes, si de l'ensemble des professions, on extrait dans un premier temps les plus fréquentes chez les femmes et les hommes, de façon à avoir près des deux tiers des travailleurs et des travailleuses, dans un premier temps, et qu'ensuite on extrait les professions qui ont ces deux caractéristiques :

- elles requièrent un diplôme de secondaire 5 ou moins;
- elles sont principalement féminines ou masculines, autrement dit très concentrées.

On observe que le tiers des femmes actives travaillent dans 20 professions dont le taux de féminité est très élevé (moyenne pondérée 86,5 %), et que 28,2 % des hommes travaillent dans 37 professions dont le taux de masculinité est très élevé (moyenne pondérée 90,5 %). On peut donc observer qu'environ le tiers des travailleuses et des travailleurs occupent des emplois très concentrés qui requièrent un diplôme de secondaire 5 ou moins.

La non-mixité, ou la concentration sexuelle des emplois, touche-t-elle tous les emplois au même niveau dans l'économie? La concentration sexuelle des emplois est bien distribuée dans l'économie et n'est pas l'apanage des seuls emplois moins qualifiés. Si on prend les 50 emplois les plus fréquents chez les femmes et les 100 emplois les plus fréquents chez les hommes et qu'on sépare ceux qui requièrent un diplôme collégial ou universitaire et les

fonctions de gestion, d'une part, et ceux qui requièrent un secondaire 5 ou moins, d'autre part, cette fois sans choisir les plus concentrés et sans exclure les professions mixtes, on obtient un taux de féminité moyen pondéré et un taux de masculinité moyen pondéré relativement comparable pour les quatre groupes (tableau 6 suivant).

Tableau 6
Taux de concentration selon le sexe selon le niveau de scolarité exigé pour occuper les emplois, Québec, 2006

Professions	Les 50 plus fréquentes chez les femmes	Les 100 plus fréquentes chez les hommes
Requièrent un diplôme collégial ou universitaire, fonctions de gestion	75,8 %	73,4 %
Requièrent un diplôme de secondaire 5 ou moins	72,8 %	69,3 %

Source : *Compilation spéciale de l'ISQ.*

En fait, le niveau de la concentration sexuelle n'est pas en soi l'apanage des emplois moins qualifiés; néanmoins, ses conséquences sont bien plus graves dans ces emplois, comme nous allons le voir.

LA SÉGRÉGATION SEXUELLE DES EMPLOIS A DES RÉPERCUSSIONS MATÉRIELLES TRÈS GRANDES CHEZ LES MOINS SCOLARISÉS¹

La notion d'écart salarial

Dans les sociétés industrialisées, en général, les niveaux moyens de rémunération des hommes sont supérieurs à ceux des femmes, qu'on tienne compte de la rémunération horaire, hebdomadaire ou annuelle; seule la taille de l'écart varie selon le taux qu'on prend en compte.

La rémunération annuelle a la vertu de présenter le véritable revenu d'emploi disponible pour les travailleurs, compte tenu de la durée réelle du travail rémunéré, à l'exclusion des périodes de chômage, de flottement entre deux emplois temporaires ou de travail à temps

¹ Nous avons divisé la population active en 4 groupes constants à travers tout le texte : sans diplôme de secondaire 5 (ou moins d'un diplôme de secondaire 5), diplômés de secondaire 5 (complété), éducation post-secondaire (sans diplôme universitaire) et diplômés universitaires. Le *groupe le moins scolarisé* renvoie au groupe sans diplôme de secondaire 5, alors que *les moins scolarisés* renvoient aux deux derniers groupes : sans diplôme de secondaire 5 (ou moins d'un diplôme de secondaire 5) et diplômés de secondaire 5 (complété).

partiel et en incluant les heures supplémentaires. En revanche, cela ne fournit pas d'indication précise de la valeur du travail sur le marché, car les variations tiennent compte d'autres facteurs, comme la durée du travail.

La rémunération hebdomadaire s'approche plus de la valeur sur le marché, car elle exclut les facteurs de confusion comme les périodes sans emploi (attribuables au statut d'emploi temporaire ou aux périodes de chômage dans l'année), mais ajoute deux autres facteurs de confusion : le régime de travail (temps complet, temps partiel) et les heures supplémentaires.

La rémunération horaire a la vertu de ne pas ajouter de facteur de confusion comme le régime de travail (temps complet, temps partiel), le statut de l'emploi (permanent, temporaire), les périodes sans emploi ou les heures supplémentaires.

L'écart entre les hommes et les femmes dans la rémunération horaire est toujours inférieur à celui qu'on trouve dans la rémunération hebdomadaire et annuelle, car ces deux statistiques présentent une image plus réaliste du revenu réel en tenant compte de la durée réelle du travail. En revanche, le taux horaire est plus révélateur de la valeur du marché, et c'est pour cette raison que j'ai choisi de présenter le taux horaire ici. Veuillez donc noter que cet écart est le plus petit des trois écarts.

L'écart des revenus en fonction du sexe diminue en général...

Le taux horaire de rémunération des hommes est supérieur à celui des femmes, au Québec, pendant toute la période 1998-2008, mais l'écart diminue de 3,8 points de pourcentage (tableau 7, plus haut) car si les taux de rémunération horaire des deux sexes augmentent pendant cette période, l'augmentation chez les femmes est plus rapide que chez les hommes (33,2 % contre 27,4 %).

Tableau 7

Écarts de rémunération horaire entre hommes et femmes, Québec, 1998-2008

Horaire	1998	2003	2008	Variation 1998/2008 en %
Ensemble hommes	16,79 \$	18,82 \$	21,39 \$	+ 27,4 %
Ensemble femmes	14,01 \$	15,93 \$	18,65 \$	+ 33,2 %
Écart Hommes - Femmes	2,78 \$	2,89 \$	2,74 \$	
Écart en %	16,6 %	15,4 %	12,8 %	- 3,8 %

Source : *Compilation spéciale de l'ISQ.*

Les écarts se réduisent et la tendance générale mène vers l'équité, mais c'est d'un écart agrégé qu'il est question. Que devient l'écart entre les hommes et les femmes si on tient compte du niveau de scolarité exigé pour occuper les emplois?

On a beaucoup étudié la relation entre la scolarité et la rémunération, en général comme chez les femmes, pour démontrer entre autres comment l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes peut diminuer si l'écart dans la scolarité diminue, et de même pour les qualifications acquises hors du système scolaire (Blau, Ferber et Winkler, 2002; Blau et Kahn, 2000; Drolet, 2001; Gunderson, 2006; Gunderson & Muszynski 1990; O'Neill et Polachek, 1993). La formation professionnelle menant aux métiers de cols bleus qualifiés est partie intégrante du problème de l'écart entre hommes et femmes, en vertu d'obstacles informels mais non moins efficaces qui en rendent l'accès difficile pour les femmes. En vertu de la théorie du capital humain, en effet, une partie au moins de la rémunération s'explique par des facteurs de productivité du travailleur, parmi lesquelles la scolarité et les qualifications.

Au tableau 8 suivant, on voit que si pour tous les niveaux de scolarité, le taux de rémunération horaire des femmes est inférieur à celui des hommes, cependant, le taux des femmes augmente davantage pendant la période 1998-2008 que celui des hommes.

Tableau 8
Rémunération horaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1998-2008 (dollars courants)

Année	Sans diplôme secondaire		Diplôme secondaire		Postsecondaire		Diplôme universitaire	
	H	F	H	F	H	F	H	F
1998	13,08	9,75	15,22	12,27	16,15	13,63	24,04	20,16
2008	15,73	11,93	18,88	15,82	20,76	17,69	29,97	25,94
Variation 1998-2008, en %	+ 20,3 %	+ 22,3 %	+ 24 %	+ 29 %	+ 28,5 %	+ 30 %	+ 24,7 %	+28,7 %

Source : *Compilation spéciale de l'ISQ.*

... Mais les femmes les moins scolarisées accusent toujours un retard important

Malgré ce qu'il comporte d'incontournable, ce courant de travaux néglige un fait patent : l'écart entre les niveaux de rémunération des emplois occupés principalement par des

hommes ou par des femmes, selon le niveau de scolarité exigé pour occuper les emplois est le moins élevé.

Au tableau 9 suivant, on observe que le ratio taux horaire moyen des femmes / taux horaire moyen des hommes varie selon le niveau d'études. Le ratio le plus faible s'observe chez les travailleuses les moins scolarisées.

Tableau 9

Ratio taux horaire rémunération des femmes / taux horaire rémunération des hommes selon le niveau d'études (%), Québec, 1998-2008

Niveau d'études	1998	2008
Sans diplôme d'études secondaires	74,5	75,8
Diplôme d'études secondaires	80,6	83,8
Études post-secondaires	84,4	85,2
Diplôme universitaire	83,9	86,5

Source : Compilation spéciale de l'ISQ.

Le graphique 1 suivant expose les écarts en pourcentage qui séparent les taux de rémunération horaire des hommes et des femmes (en faveur des hommes, dans tous les cas) selon le niveau de scolarité (sans diplôme secondaire, diplôme secondaire, collégial ou post-secondaire et universitaire) entre 1997 et 2008. Les nuages de points distincts pour chaque niveau de scolarité sont traversés par une droite de tendance (régression linéaire) qui illustre la tendance générale en tenant compte de tous les points, même les valeurs extrêmes.

Le graphique illustre bien que les écarts moyens entre les hommes et les femmes, entre 1997 et 2008, pour tous les niveaux de scolarité agrégés (l'ensemble), présentent une tendance à la baisse (de 15,77 en 1997 à 12,81 % en 2008). Les écarts des plus scolarisés sont les plus faibles et présentent une même tendance à la baisse (de 16,12 à 14,79 % pour les diplômés du collégial, de 13,58 à 13,45 % pour les diplômés universitaires). Les diplômés du secondaire ont des écarts supérieurs mais qui sont aussi à la baisse (de 18,22 à 16,21 %).

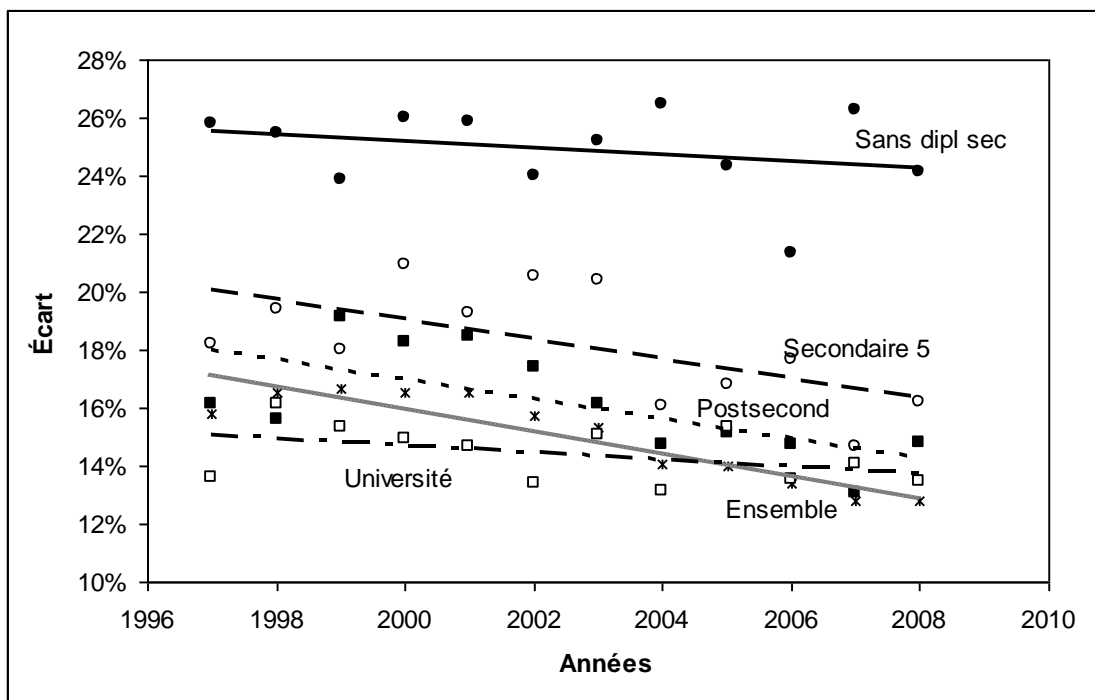
L'écart entre hommes et femmes est inversement proportionnel à la scolarité

Mais ce qu'on ne peut manquer de remarquer est la très grande distance qui sépare les écarts entre hommes et femmes chez les non diplômés du secondaire, infiniment supérieurs pendant toute la période à ceux des plus scolarisés (de 25,83 en 1997 à 24,16 % en 2008).

En outre, l'écart ne présente qu'une très légère tendance à la baisse, alors que les autres tendent clairement à la baisse.

Graphique 1

Écarts hommes – femmes dans la rémunération horaire moyenne des hommes et des femmes (employés) selon le niveau d'études, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2008 (en dollars courants)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Traitement : Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération. 14 février 2008 et 17 août 2009. La rémunération horaire moyenne exclut les travailleurs autonomes et porte sur l'emploi principal, soit celui auquel est consacré le plus grand nombre d'heures de travail dans le cas où il y a plus d'un emploi occupé.

Pas même de tendance à la baisse dans l'écart de rémunération hebdomadaire chez les moins scolarisés

Que se passe-t-il si on étudie les mêmes écarts entre les hommes et les femmes, cette fois dans les taux moyens de rémunération hebdomadaire? Le graphique 2 suivant expose les écarts en pourcentage qui séparent les taux de rémunération hebdomadaire des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité.

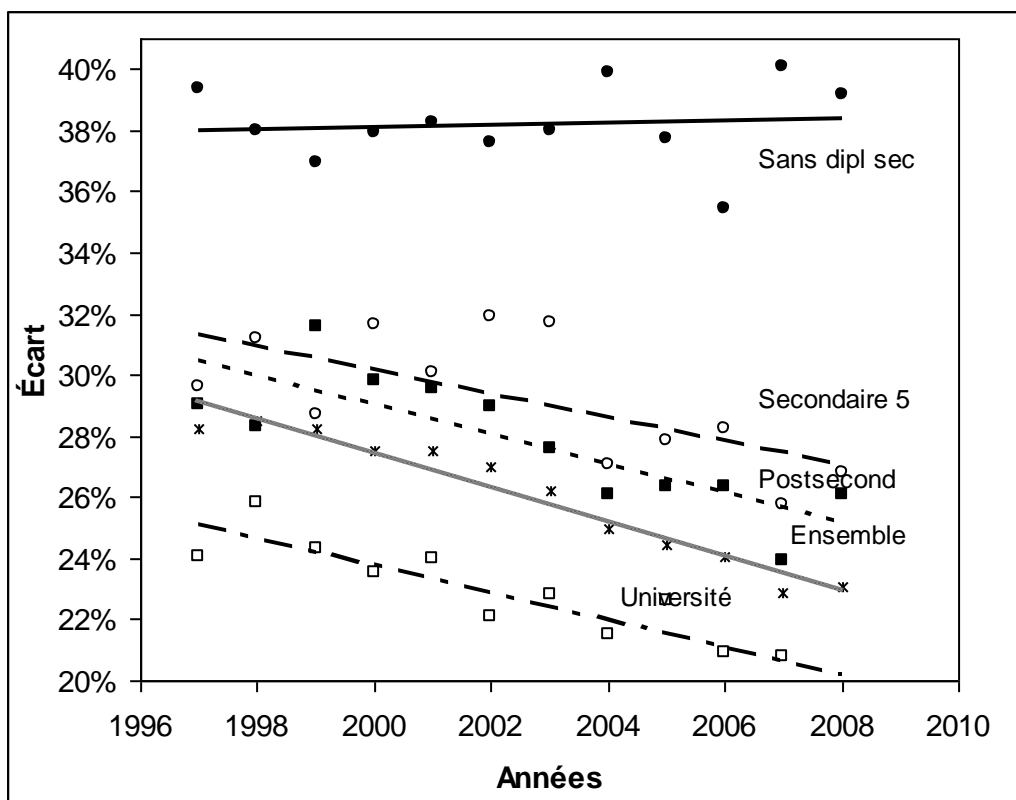
Le graphique illustre bien que les écarts moyens entre les hommes et les femmes, entre 1997 et 2008, pour tous les niveaux de scolarité agrégés (l'ensemble), sont beaucoup plus élevés, mais néanmoins présentent une tendance à la baisse (de 28,21 en 1997 à 23,07 % en 2008). Les écarts des plus scolarisés sont les plus faibles et présentent une même

tendance à la baisse (de 29,03 à 26,06 % pour les diplômés du collégial, de 24,04 à 19,76 % pour les diplômés universitaires). Les diplômés du secondaire ont des écarts supérieurs mais qui sont aussi à la baisse (de 29,62 à 26,81 %).

Mais encore plus ici, ce qu'on ne peut manquer de remarquer est la très grande distance qui sépare les écarts entre hommes et femmes chez les non diplômés du secondaire, infiniment supérieurs pendant toute la période à ceux des plus scolarisés (de 39,39 en 1997 à 39,16 % en 2008). En outre, l'écart ne présente pas de tendance à la baisse, mais au contraire une grande stabilité.

Graphique 2

Écarts hommes – femmes dans la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes et des femmes (employés) selon le niveau d'études, moyennes annuelles, Québec, 1997 à 2008 (en dollars courants)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Traitement : Institut de la statistique du Québec, Direction du travail et de la rémunération. 14 février 2008 et 17 août 2009. La rémunération hebdomadaire moyenne ne prend en considération que les employés. Elle porte sur l'emploi principal, soit celui auquel est consacré le plus grand nombre d'heures de travail dans le cas où il y a plus d'un emploi occupé.

Dans les deux cas, ce qu'il faut noter est que les écarts de rémunération en faveur des

hommes, bien que généralement à la baisse, sont beaucoup plus élevés et stables chez les moins éduqués que chez les diplômés du collégial et les diplômés universitaires.

Alors que les femmes moins scolarisées occupent en grande partie les emplois les moins rémunérés dans le secteur des services : vendeuses, caissières, serveuses, commis de bureau, aide-infirmière, comme on l'a vu plus haut, les hommes moins scolarisés occupent des emplois mieux rémunérés : métiers de la construction, conducteurs de camion, mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus.

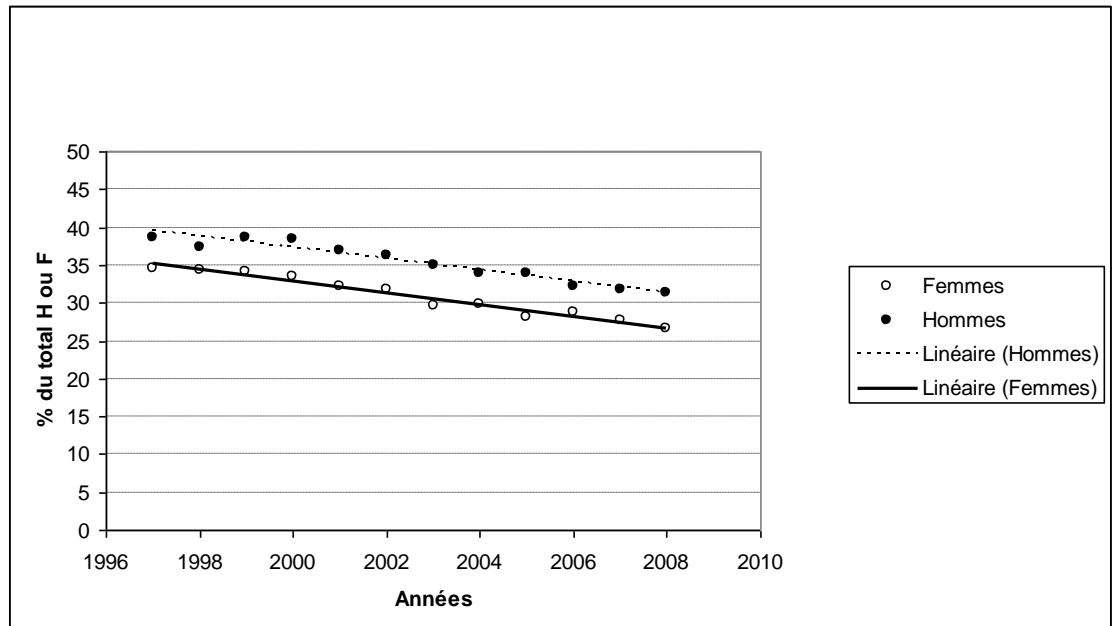
On ne peut manquer de remarquer que, pour un même niveau de scolarité, les emplois principalement masculins sont beaucoup mieux rémunérés que les emplois féminins. Ce sont aussi dans ces deux groupes d'emplois que la ségrégation sexuelle est la plus stable et que les programmes d'équité en emploi sont les moins efficaces, comme nous allons le voir plus loin.

494,000 travailleuses touchées

Combien de femmes sont-elles touchées par ce phénomène? En 2008, les femmes qui n'ont pas de diplôme secondaire constituent 11,2 % de la population active alors que 15,4 % ont un diplôme secondaire pour scolarité. Au total, 494 000 travailleuses et 682 000 hommes sont dans ces deux groupes. Y a-t-il une tendance à la baisse dans le groupe des femmes détenant un diplôme de secondaire 5 ou moins? Oui, mais lentement, comme l'indique le graphique 3 suivant.

Graphique 3

Pourcentage des hommes et des femmes diplômés de secondaire ou moins, Québec, 1997-2008



Bien sûr, le niveau de rémunération de l'emploi n'est pas la seule dimension qui en définit la qualité, ni encore le seul critère de choix des candidats, dont les contraintes sont multiples. L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a mis au point une typologie de la qualité de l'emploi qui a pour grande vertu de permettre de comparer tous les emplois salariés (les travailleurs autonomes en sont exclus) d'un territoire économique donné, entre eux et à travers le temps, et aussi de comparer des groupes de travailleurs détenant des caractéristiques particulières (sexe, âge, statut syndical, origine ethnique) au point de vue de la qualité des emplois détenus (Cloutier, 2008).

Typologie de qualité de l'emploi

La typologie classe tous les emplois en 12 catégories selon les observations notées dans quatre dimensions :

- la rémunération (5 niveaux) : le taux horaire est l'indicateur retenu, car il a l'avantage de ne pas être influencé par la durée du travail (temps partiel ou temps complet, périodes sans emploi) (Cloutier, 2008, p. 30);
- la qualification (3 niveaux) : une combinaison de la compétence exigée par le poste (gestion, technique ou professionnel; semi ou peu qualifiés) et la compétence du travailleur (niveau d'études) constituent l'indicateur (Cloutier, 2008, p. 31);
- la stabilité (2 niveaux) : le statut d'emploi est l'indicateur retenu, soit permanent (à durée indéterminée) ou temporaire (à durée déterminée) (Cloutier, 2008, p. 32);

- et les heures de travail (4 niveaux) : heures habituelles, heures supplémentaires (rémunérées ou non) et le fait d'occuper un emploi à temps partiel (moins de 30 heures) de façon volontaire ou non (Cloutier, 2008, p. 32).

Ce croisement donne 120 configurations possibles de la qualité de l'emploi. Selon ce modèle, l'emploi offrant la meilleure qualité offre une rémunération horaire de 25 \$ et plus, une qualification élevée, la stabilité et des heures de travail normales (temps complet – 30-40 heures). À l'opposé, un emploi dont la rémunération horaire est de moins de 10 \$, occupé par un travailleur surqualifié, comportant de l'instabilité ainsi que des heures de travail courtes involontaires (temps partiel involontaire) afficherait la plus faible qualité d'emploi.

Les catégories présentant l'emploi de moins bonne qualité sont les suivantes :

- catégorie 1 : temps partiel involontaire, emploi stable, de qualification variable, moins de 15 \$ l'heure. Le temps partiel involontaire est isolé ici dans une catégorie propre puisqu'il révèle l'inadéquation entre les aspirations du travailleur et les possibilités qu'offre le marché du travail. Le fait que les travailleurs ne peuvent pas faire davantage d'heures de travail peut suggérer la précarité; en effet, la rémunération obtenue est forcément moins grande que ne le souhaitent les travailleurs. Le temps partiel involontaire est également un frein à l'intégration des travailleurs puisque ces derniers ne peuvent mettre à profit toutes leurs compétences, même dans les cas où ils occupent des emplois conformes à leur qualification.
- catégorie 2 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification élevée; moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 3 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification faible; moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 4 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; travailleurs surqualifiés; moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 8 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; peu qualifiés et occupés par des travailleurs qualifiés ou surqualifiés, 15 \$ l'heure et plus.

Lorsque les femmes actives sont plus concentrées dans ces catégories que les hommes actifs, ou encore lorsque l'écart en pourcentage est positif, cela signifie que les femmes sont défavorisées car elles sont davantage embauchées dans ces emplois et, souvent, en plus grande proportion que l'ensemble de la main-d'œuvre, femmes et hommes confondus.

Les catégories présentant l'emploi de bonne qualité sont les suivantes :

- catégorie 5 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes

- volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification élevée, entre 15 \$ et 20 \$
- catégorie 6 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification élevée, entre 20 \$ et 25 \$
- catégorie 7 : heures de travail normales (temps complet, 30-40 heures) ou courtes volontaires (temps partiel volontaire); stables; qualification élevée, 25 \$ l'heure et plus.

Lorsque les femmes actives sont plus concentrées dans ces catégories que les hommes actifs, ou encore lorsque l'écart en pourcentage est positif, cela signifie le contraire : les femmes sont favorisées car elles sont davantage embauchées dans ces emplois et, souvent, en plus grande proportion que l'ensemble de la main-d'œuvre, femmes et hommes confondus.

Les catégories intermédiaires, présentant l'emploi inclassable a priori sont les suivantes :

- catégorie 9 : heures de travail variables sans temps partiel involontaire; instables; qualification faible et travailleurs surqualifiés, moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 11 : 41 heures de travail et plus; stables; qualification variable, moins de 15 \$ l'heure;
- catégorie 10 : heures de travail variables sans temps partiel involontaire; instables; qualification élevée, 15 \$ l'heure et plus;
- catégorie 12 : 41 heures de travail et plus; stables; qualification élevée, 15 \$ l'heure et plus.

Le tableau 10 suivant montre que les statistiques agrégées qui ne distinguent pas selon divers facteurs comme le niveau de scolarité mettent en évidence un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité (en jaune), quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Cependant, un écart qui leur est favorable ressort dans deux catégories de bons emplois (catégories 5 et 6), et dans une catégorie de moins bons emplois, la catégorie 8 (les emplois de moins bonne qualité sont en gris).

Tableau 10
La répartition de l'ensemble des salariés selon la typologie de qualité de l'emploi et le sexe,
Québec, 1997-2007

Catégorie	% ensemble		% H		% F		Écart en points de % (F % H)	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Catég 1	6,6	4,1	3,5	2,5	10,1	5,7	+ 6,6	+ 3,2
Catég 2	10,3	10,6	7,6	9,1	13,5	12,2	+ 5,9	+ 3,1
Catég 3	12,4	10,4	9,6	8,7	15,6	12,1	+ 6	+ 3,4
Catég 4	6,8	9,1	5,1	6,7	8,8	11,5	+ 3,7	+ 4,8

Catég 5	8,6	9,9	7,0	8,9	10,4	11	+ 3,4	+ 2,1
Catég 6	7,3	7,2	7,2	6,8	7,3	7,6	+ 0,1	+ 0,8
Catég 7	9,8	11,7	11,7	13,2	7,6	10,1	- 4,1	- 3,1
Catég 8	10,5	10,7	12,6	11,5	8,1	10	- 4,5	- 1,5
Catég 9	4,2	4,2	3,8	3,9	4,7	4,6	+ 0,9	
Catég 10	4	5,0	4,2	4,8	3,9	5,1	- 0,3	
Catég 11	7,9	5,3	10,7	7,3	4,6	3,3	- 6,1	
Catég 12	11,6	11,8	17	16,5	5,4	6,8	- 11,6	
Total	100	100	100	100	100	100		

Source : tableau 3.2, Cloutier, 2008, p. 40.

Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), l'image se précise; on peut alors voir l'effet de la scolarité sur la position gagnée dans l'échelle de la qualité des emplois.

Dans le tableau 11 suivant, détaillant la population qui n'a pas de diplôme secondaire, les femmes sont nettement défavorisées. En effet, 80,5 % d'entre elles se concentrent dans des emplois de piètre qualité en 1997, alors que seulement 52,8 % des hommes s'y concentrent. En 2007, la situation s'améliore-t-elle? Non, car 81,4 % des femmes de ce niveau de scolarité s'y concentrent encore, alors que 56,7 % des hommes s'y trouvent. L'écart qui sépare les femmes des hommes reste grossièrement stable, et la seule consolation se trouve dans le fait que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité baisse, bien que le groupe reste imposant, comme on l'a vu plus haut.

Inversement, on remarque qu'en 1997, 3,8 % des femmes de ce niveau de scolarité occupent des emplois de bonne qualité, alors que 11,2 % des hommes s'y trouvent. En 2007, 4,9 % des femmes et 12,6 % des hommes s'y concentrent. Les deux groupes – femmes et hommes – ont amélioré leur situation à cet égard.

Tableau 11

La répartition des salariés sans diplôme de secondaire 5 selon la typologie de qualité de l'emploi et le sexe, Québec, 1997-2007

Catégorie	H Sans diplôme second	Répart %	F Sans diplôme second	Répart %
Total 1997	283,5	100	185,2	100
1	10,9	3,8	21,8	11,8

2	22,2	7,8	24,1	13
3	70,6	24,9	88,6	47,9
4				
5	14,3	5,1	4,5	2,4
6	10,3	3,6	1,6	0,9
7	7,2	2,5	1,0	0,5
8	46,3	16,3	14,4	7,8
9	14,4	5,1	12,5	6,8
10	11,9	4,2	1,4	0,8
11	42,1	14,9	13,1	7
12	33,2	11,7	2,2	1,2
Total 2007	224,9	100	140,4	100
1	6,4	2,9	11,8	8,4
2	22,8	10,1	20,9	14,9
3	65,6	29,2	73,2	52,1
4				
5	13,6	6	4,2	3
6	7,4	3,3	1,7	1,2
7	7,3	3,3	1	0,7
8	32,6	14,5	8,5	6
9	13,4	6,0	8,8	6,3
10	7,7	3,4	2,4	1,7
11	24,8	11	6,1	4,4
12	23,1	10,3	1,8	1,3

Source : *Compilation spéciale, Institut de la statistique du Québec.*

Dans la population qui est diplômée du secondaire, présentée au tableau 12 suivant, les femmes sont encore défavorisées, mais leur concentration, ainsi que l'écart qui les sépare des hommes, est moindre. En effet, 67,4 % d'entre elles se concentrent dans des emplois de piètre qualité en 1997, alors que seulement 48,4 % des hommes s'y concentrent. En 2007, la situation s'améliore-t-elle? Non, car 69,4 % des femmes de ce niveau de scolarité

s'y concentrent encore, alors que 51,4 % des hommes s'y trouvent. L'écart qui sépare les femmes des hommes reste grossièrement stable, mais comme le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité augmente, on peut dire que l'augmentation touche les femmes et les hommes en proportion de leur représentation dans le groupe de scolarité.

Inversement, on remarque qu'en 1997, 19,2 % des femmes de ce niveau de scolarité occupent des emplois de bonne qualité, alors que 19,3 % des hommes s'y trouvent. En 2007, 17,1 % des femmes et 19,3 % des hommes s'y concentrent. D'un écart presque nul, les femmes sont passées à un écart de 2,2 points de pourcentage en leur défaveur, en même temps que le total des diplômés du secondaire augmentait.

Tableau 12

La répartition des salariés diplômés de secondaire 5 selon la typologie de qualité de l'emploi et le sexe, Québec, 1997-2007

Catégorie	H diplôme second 5	Répart %	F diplôme second 5	Répart %
Total 1997	218,7	100	211,4	100
1	9,2	4,2	20,7	9,8
2	14,9	6,8	30,4	14,4
3	41,1	18,8	67,4	31,9
4				
5	18,5	8,5	25,9	12,2
6	10,8	4,9	11,2	5,3
7	14,1	6,4	3,7	1,7
8	40,8	18,6	24	11,3
9	8	3,7	8,4	4
10	4,8	2,2	3,4	1,6
11	26,5	12,1	10	4,7
12	29,9	13,7	6,4	3
Total 2007	227,4	100	244,2	100
1	6,9	3	16,9	6,9
2	19,5	8,6	31,8	13
3	47,3	20,8	83,8	34,3
4				

5	15,6	6,9	20,7	8,5
6	13,0	5,7	11,4	4,7
7	15,3	6,7	9,4	3,9
8	43,2	19	37	15,2
9	8,9	3,9	9,8	4
10	6,7	3	4,9	2
11	21,9	9,6	8,7	3,6
12	29,1	12,8	9,8	4

Source : *Compilation spéciale, Institut de la statistique du Québec.*

Enfin, dans la population qui est diplômée universitaire, présentée au tableau 13 suivant, les femmes sont encore défavorisées, et leur concentration dans les mauvais emplois est double de celle des hommes. En effet, 25,9 % d'entre elles se concentrent dans des emplois de piètre qualité en 1997, alors que seulement 14,2 % des hommes s'y concentrent. En 2007, la situation s'améliore-t-elle? Un peu, car 22 % des femmes de ce niveau de scolarité s'y concentrent encore, alors que 16 % des hommes s'y trouvent. L'écart qui sépare les femmes des hommes diminue, en même temps que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité augmente; on peut dire que ce sont les femmes qui voient davantage augmenter leur nombre.

Inversement, on remarque qu'en 1997, 44,2 % des femmes de ce niveau de scolarité occupent des emplois de bonne qualité, alors que 43,4 % des hommes s'y trouvent. En 2007, 47,5 % des femmes et 45,2 % des hommes s'y concentrent. L'écart est favorable aux femmes, en même temps que le total des diplômés universitaire augmente.

Tableau 13

La répartition des salariés diplômés universitaires selon la typologie de qualité de l'emploi et le sexe, Québec, 1997-2007

Catégorie	H dipl univ	Répart %	F dipl univ	Répart %
Total 1997	222,5	100	220,2	100
1	5,7	2,5	17,7	8
2	10,3	4,6	18,5	8,4
3				
4	8,4	3,8	11,9	5,4
5	10,7	4,8	22,3	10,1

6	17,8	8,0	23,8	10,8
7	68,1	30,6	51,4	23,3
8	7,3	3,3	9	4,1
9	5,9	2,6	8,9	4
10	13,9	6,2	20	9,1
11	13,7	6,2	7	3,2
12	60,8	27,3	29,7	13,5
Total 2007	301,4	100	336,8	100
1	6,1	2	11	3,3
2	16,3	5,4	26	7,7
3				
4	13,5	4,5	21,4	6,3
5	21,7	7,2	37,4	11,1
6	21,4	7,1	36,3	10,8
7	93,1	30,9	86,1	25,6
8	12,4	4,1	15,8	4,7
9	6,7	2,2	11,5	3,4
10	24	7,9	35,3	10,5
11	10,3	3,4	9,5	2,8
12	76,0	25,2	46,5	13,8

Source : *Compilation spéciale, Institut de la statistique du Québec.*

En résumé, la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que cet écart touche en fait les femmes moins scolarisées. Dans la population qui n'a pas de diplôme secondaire, les femmes sont nettement défavorisées. L'écart qui sépare les femmes des hommes reste grossièrement stable, et la seule consolation se trouve dans le fait que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité baisse, bien que le groupe reste imposant. Dans la population qui est diplômée du secondaire, les femmes sont encore défavorisées, mais leur concentration, ainsi que l'écart qui les sépare des hommes, est moindre. Enfin, dans la population qui est

diplômée universitaire, l'écart qui sépare les femmes des hommes diminue, en même temps que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité augmente; on peut dire que ce sont les femmes qui voient davantage augmenter leur nombre.

POURQUOI CETTE INIQUITÉ EST-ELLE UN ENJEU DE POLITIQUES PUBLIQUES?

Le cercle vicieux de la pauvreté

La situation des femmes peu scolarisées est d'autant plus préoccupante qu'elles ont une faible probabilité de s'en tirer. Il est en effet difficile pour les adultes ayant un emploi peu rémunéré d'accéder à de meilleurs emplois. Une étude américaine a montré que, au cours d'une période de six ans ayant commencé au début des années 90, caractérisée par une vigueur économique remarquable, 27 % seulement de ces adultes avaient accru leurs revenus et dépassé durablement le seuil de pauvreté défini pour une famille de quatre personnes (Hölzer, 2004). Une étude américaine plus récente, établie à partir de l'Enquête par panel sur la dynamique des revenus, a abouti à une conclusion semblable. S'intéressant aux travailleurs peu rémunérés pendant la période 1995-2001, les chercheurs ont constaté que 6 % de ceux qui étaient occupés à temps complet, et 18 % de ceux qui l'étaient à temps partiel, quelle que soit l'année de la période de référence, étaient inactifs l'année suivante. Quant à ceux qui avaient conservé un emploi, leurs salaires étaient moindres ou inchangés dans 40 % des cas (Theodos et Bednarzik, 2006). Plus d'un tiers des travailleurs peu rémunérés se trouvent dans le commerce de détail, l'alimentation et les boissons, et l'hôtellerie, et peu de programmes d'emploi et de formation visent ces secteurs (Osterman, 2008), bien qu'une intéressante expérience de formation et d'apprentissage menée par un syndicat soit documentée (*San Francisco Multiemployer Group and Hotel Employees and Restaurant Employees* (HERE), Local 2; lire à ce sujet Lynch, 2004, p. 301).

Il est vrai que la position relative des femmes en termes de rémunération s'améliore en général, tous niveaux de scolarité confondus. Selon une analyse de trois sources de données nationales agrégées aux États-Unis, au moins la moitié de l'amélioration de la position relative des femmes s'explique par l'amélioration de la scolarité et des qualifications des femmes, d'une part, et de leur expérience accumulée, d'autre part (O'Neill et Polachek, 1993). Le reste s'explique selon les auteures par deux facteurs. D'abord, l'amélioration du rendement marginal de la scolarité et de l'expérience (en d'autres termes, les bénéfices en termes de rémunération pour chaque niveau de scolarité (*sheepskin effect*) ou d'expérience ajouté), bien que présente chez les deux sexes, est supérieure chez les femmes. Ensuite, on doit aussi tenir compte du déclin de l'emploi manufacturier chez les hommes. Le

rendement de l'expérience accumulée s'améliore entre autres parce qu'avec l'allongement de la vie active des femmes, elles et leurs employeurs investissent davantage en formation en cours d'emploi et les employeurs hésitent moins à refléter ces investissements en augmentant leurs salaires en conséquence. Ces explications annoncent de très bonnes nouvelles pour les femmes qui ont accès à la formation, mais peu pour les autres (O'Neill et Polachek, 1993).

Il n'en est que plus important de favoriser l'accès aux emplois principalement masculins pour les femmes pauvres qui perdent l'accès aux régimes sociaux de remplacement du revenu et sont remis au travail sous l'effet des politiques de *workfare*. Un tel accès fournit aux femmes visées l'occasion de soutenir leur famille et de sortir de la pauvreté, alors que les emplois payés au salaire minimum présentent peu d'avantages par rapport aux régimes d'assistance (Bingham & Gansler, 2002).

La formation en cours d'emploi est peu développée dans les emplois peu qualifiés des femmes

Un obstacle supplémentaire s'ajoute devant les femmes qui occupent des emplois peu qualifiés mais qui voudraient améliorer leur sort par la formation en cours d'emploi. En effet, selon une enquête menée aux États-Unis auprès de gestionnaires (Black and Lynch, 2001), dans 53 % des entreprises non manufacturières et 46 % des entreprises manufacturières, les compétences nécessaires pour le travail de production peu spécialisée ou de service de premier niveau (*front line employees*) ont augmenté dans les années 90 sous l'effet de l'informatisation et de la réduction de l'encadrement, et cela tant dans les emplois à prédominance masculine que féminine. On renvoie ici à l'ensemble des emplois.

Cette tendance donne une plus grande responsabilité aux employés en termes de résolution de problèmes et de prise de décision. Ces emplois demeurent parmi les moins qualifiés mais le niveau de qualification qu'ils requièrent a légèrement augmenté. Or, 38 % des candidats ne maîtrisent pas les connaissances de base en lecture, écriture et arithmétique et 31 % des employeurs déplorent le manque de travailleurs détenant les qualifications nécessaires pour des emplois peu qualifiés (Lynch, 2004, p. 294). Le quart des travailleurs se disent aussi insuffisamment préparés (Leuven et Oosterbeek, 1999).

Devant cette situation, la formation en cours d'emploi pourrait représenter une solution avantageuse permettant à des travailleurs et à des travailleuses d'avoir accès à des emplois mieux rémunérés par l'effet de la mobilité interne. Or, les enquêtes démontrent que l'accès à la formation en cours d'emploi augmente avec le niveau de qualification déjà acquis (les travailleurs qualifiés ont une plus grande probabilité de s'en voir proposer), avec la syndicalisation et avec la taille de l'organisation, 16 % des petites entreprises proposant de

la formation alors que 80 % des grandes en proposent (Lynch, 2004, p. 294-5). L'intérêt de l'employeur diminue avec la mobilité des travailleurs sur le marché, car il risque de perdre son investissement; or, les employés les moins qualifiés et les moins rémunérés sont les plus mobiles et, qui plus est, la formation acquise peut même favoriser leur mobilité (Lynch, 2004, p. 295). Les emplois des femmes les moins qualifiées sont ceux où les employeurs investissent le moins en formation en cours d'emploi : vendeuse, caissière, serveuse, réceptionniste, commis de bureau, coiffeuse, opératrice de machine à coudre industrielle, aide familiale, aide-enseignant et surveillantes d'école, gardienne d'enfant, esthéticienne, etc.

Les programmes d'équité en emploi réussissent peu dans ces secteurs

Si certains programmes d'équité en emploi permettent d'observer des progrès notoires pour la mixité dans certains secteurs d'emploi, l'approche incitative de l'État québécois donne peu de résultats en termes de réduction de la ségrégation des emplois chez les personnes moins scolarisées (Chicha, 2001). Les analystes en disent autant des programmes américains du même type (Leonard, 1989).

Les deux derniers bilans des programmes remontent à 1998 (Chicha, 2001 et CDPDJQ, 1998) mais on doit s'en satisfaire, l'information acheminée par les directions d'entreprises dans le cadre de ce programme n'étant pas accessibles aux chercheurs.

Entre décembre 1989 et aujourd'hui, 295 entreprises ont été soumises au programme d'obligation contractuelle (CDPDJQ, 2008), qui exige d'elles d'implanter un programme d'accès à l'égalité avant de pouvoir bénéficier d'un contrat ou d'une subvention de 100 000 \$ et plus du gouvernement du Québec.

Peu se sont acquitté de leur obligation et ont terminé l'élaboration du programme, mais... 60 sont en phase d'implantation. Cela signifie qu'elles n'ont pas encore réalisé leur programme en entier et qu'elles n'ont pas encore obtenu de résultats. Seules 14 entreprises ont fait l'objet d'une sanction (qui les empêche de solliciter un contrat ou une subvention du gouvernement tant qu'elles n'auront pas respecté les termes de leur engagement) et donc ont eu à en subir les conséquences (CDPDJQ, 2008, p. 81-82). On observe les mêmes piètres résultats, révélateurs de faible motivation politique, d'un sous-financement criant, du peu de surveillance et de sanctions imposées, d'une application peu rigoureuse, dans les programmes du régime canadien (Agocs, 2002; voir le tableau 8) et américains (LaTour, 2008; O'Farrell, 1999).

Pour les femmes, on constate une augmentation de 3,4 % de l'effectif féminin dans les organisations soumises à l'obligation contractuelle entre 1989 et 1996, alors que l'emploi

total y diminue de 4,9 %. Mais les femmes progressent avant tout dans les postes professionnels et techniques, ainsi que dans les postes de direction et de supervision, quoique en moindre proportion. Les emplois de cols bleus représentent la dernière frontière; en 1998, la CDPDJQ évalue à 13 % l'effectif féminin dans ces secteurs qui reste à embaucher pour satisfaire les objectifs des programmes mis en place en vertu de l'obligation contractuelle. Or, les membres des communautés culturelles progressent dans les emplois de cols bleus; c'est donc bien d'un problème d'accès des femmes aux emplois majoritairement masculins qu'il est question, particulièrement dans le secteur privé.

Dans le régime canadien, la *Loi sur l'équité en emploi* (LÉE) s'applique à 1 121 770 travailleurs des secteurs public et privé de compétence canadienne et à 636 employeurs (de 100 salariés ou plus) en 2008 (RHDCC, 2009). Selon les rapports annuels concernant son application, la représentation des femmes dans le secteur privé est passée de 40,9 % en 1987 à 42,7 % de l'effectif total en 2008 (RHDCC, 2009). Non seulement très petite, une telle augmentation n'atteint même pas la faible norme de la LÉE, car le taux de disponibilité des femmes pour occuper les emplois offerts dans ces entreprises est de 48,1 % de la main-d'œuvre.

La plus grande représentation des femmes en 2005 se trouve toujours dans le personnel administratif et de bureau *principal* (75,5 %), le personnel de bureau (66 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (64,3 %). Les femmes demeurent sous-représentées parmi les cadres supérieurs (21,9 %) et le personnel semi-professionnel et technique (19,4 %) (RHDCC, 2008, tableau 1,3).

Parmi les travailleurs manuels occupant des emplois peu qualifiés et peu rémunérés (non détenteurs d'une compétence reconnue et exclusive, dernière colonne du tableau 14 suivant), la représentation des femmes augmente et baisse tour à tour. Chez les travailleurs manuels spécialisés, la représentation des femmes a augmenté, mais peu chez les travailleurs qualifiés et les artisans où le progrès est bien plus lent (ces trois groupes rassemblent des emplois qu'on peut occuper avec un diplôme de secondaire 5 ou moins). Cette dernière catégorie est très importante pour l'appréciation des progrès des femmes dans les emplois de cols bleus, car c'est dans cette dernière catégorie qu'on trouve les détenteurs d'une accréditation reconnue et exigée pour pratiquer un métier et qui garantit l'exclusivité de leur pratique. Mieux, ces emplois sont les mieux payés par rapport au niveau de scolarité exigé et les plus souvent syndiqués.

Dans la main-d'œuvre visée par la LÉE, et parmi les emplois de cols bleus, l'amélioration de la représentation des femmes est faible et instable chez les travailleurs qualifiés comme chez les travailleurs manuels non spécialisés.

Tableau 14

La représentation des femmes (%) visées par la LÉE dans les trois grandes catégories professionnelles d'emplois de cols bleus

Année	Travailleuses qualifiées et artisanes	Travailleuses manuelles spécialisées	Travailleuses manuelles autres, non ou semi-spécialisées
1987	1,4	4,4	8,3
1992	2,6	6	11,7
1993	2,9	4,5	11,4
1994	2,9	6,9	8,5
1995	3,1	7,4	8,7
1996	3,2	5,7	10,2
1997	4,6	6,8	10,4
1998	2,4	6,7	16,3
1999	2,6	11,8	13,6
2000	2,8	6,7	10,4
2001	3	11,4	8,9
2002	3,3	11,4	7,3
2003	3,7	10,9	4,7
2004	3	11,6	10,7
2005	3,3	11,8	11,2
2006	3,4	11,9	11,7
2007	3,6	12,6	10,3

Source : DRHC, 1988-2002; RHDCC, 2003-2008

Bref, en termes quantitatifs, les résultats sont particulièrement minces dans les catégories d'emploi de cols bleus.

Les programmes d'équité en emploi, légalisés au Canada depuis 25 ans, ont échoué à augmenter la représentation des femmes dans les emplois de cols bleus en général, bien qu'ils y parviennent souvent dans les emplois de cols blancs ou roses. Depuis le milieu des années 90, le gouvernement canadien et ceux des provinces reculent en matière de politiques d'équité en emploi et de lutte à la discrimination systémique, à la fois sous l'effet des politiques néolibérales et d'un mouvement de ressac important venu des États-Unis. Ce dernier mouvement affirme l'effet de discrimination à rebours qu'ont ces programmes en

réduisant l'embauche et la promotion des hommes. Il s'est matérialisé dans 3 décisions importantes des tribunaux, interdisant les mesures privilégiées d'accès pour les Noirs aux programmes universitaires : *California Civil Rights Initiative* (Proposition 209), novembre 1996, *Washington State Civil Rights Initiative* (Proposition 200), novembre 1998 et *Michigan Civil Rights Initiative* (MCRI, Proposal 2, Michigan 06-2). Ces trois propositions ont éliminé les mesures privilégiées d'accès des femmes et des minorités dans l'emploi. De même, le *Civil Rights Act* voté en 1997 les a éliminées des programmes fédéraux américains (LaTour, 2008; O'Farrell, 1999).

Les gouvernements accordent très peu de moyens à la surveillance du respect des politiques gouvernementales, ce qui ne permet pas de sanctionner les employeurs délinquants. Les exigences sont néanmoins très faibles, car ils ne sont tenus que de viser une représentation quantitative des femmes (et d'autres groupes discriminés) correspondant à celle qu'on trouve sur le marché du travail, souvent assez basse. On ne sanctionne pas les employeurs qui n'éliminent pas les barrières systémiques comprises dans leur système de gestion des ressources humaines ou qui les perpétuent. Un employeur pourrait en principe se voir rayé des listes de postulants aux contrats gouvernementaux, mais cela n'est presque jamais appliqué. Cela n'étonne pas, vu le sous-financement de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) (Agocs, 2002).

Les emplois les mieux rémunérés chez les cols bleus ont toujours résisté avec ardeur à l'entrée des femmes; l'explication d'un tel phénomène repose beaucoup sur des études de cas dans lesquelles on peut analyser des tendances constantes. D'abord, il faut tenir compte du déclin du secteur manufacturier, qui place les travailleurs de ces secteurs en position défensive face à tout élargissement de la concurrence. Cependant, on ne prédit pas du tout l'élimination de ce secteur d'emploi, bien au contraire. Les femmes continueront d'y trouver des occasions d'emploi; la question est plutôt de savoir si ces emplois seront qualifiés ou pas. Les travailleuses des emplois manuels sont en effet plutôt concentrées dans les *sweatshops*.

Bien des obstacles se dressent devant elles pour parvenir aux emplois qualifiés : les choix de formation stéréotypés, encouragés par certains conseillers en orientation, professeurs et aussi par des règles d'accès à ces programmes (Harlan & Berheide, 1994; O'Farrell, 1999). Certaines pratiques usuelles dans la gestion des ressources humaines ne sont pas exemptes de discrimination systémique et s'ajoutent parfois à l'hostilité des gestionnaires et des collègues masculins pour s'opposer tant à l'entrée des femmes qu'à leur persistance dans ces emplois.

Qui plus est, dans les métiers de la construction et les emplois d'artisan (par exemple l'ébénisterie, la réparation de certains appareils), certains obstacles particuliers s'ajoutent :

une culture de fraternité et de solidarité masculine y exclut les femmes. Les hommes y craignent de perdre un monopole sur des emplois très bien rémunérés, dont les qualifications en outre entraînent souvent une fierté et un ascendant dans la famille; ils craignent aussi la réduction des salaires qui a historiquement accompagné la féminisation de certains emplois ou la faiblesse des salaires proportionnelle au taux de féminité des emplois (Chicha-Pontbriand et Carpentier, 1992, p. 14-5; Pfeffer et Davis Blake, 1987 ou 1985; Carter et Boslego Carter, 1981).

Les hommes reprochent aux femmes d'avoir à modifier leur langage, certaines pratiques comme l'affichage pornographique et les plaisanteries à caractère sexuel. Employeurs comme collègues redoutent les plaintes pour harcèlement et conditions de santé et de sécurité au travail, les demandes de congé de maternité et les absences pour maladie des enfants (Eisenberg, 1998; LaTour, 2008; Moccio, p. 77-98). Dans une analyse très révélatrice de cette situation en termes de classes sociales, Paap (2006) combine une interprétation matérialiste de la fermeture entretenue de ces marchés par les travailleurs et leurs syndicats (pour éviter d'augmenter la compétition dans un marché de travail très rémunérateur par rapport au niveau de scolarité exigé) et du système d'apprentissage et d'embauche contrôlé par les syndicats en Amérique du nord (parce qu'une classe de travailleurs dominés y a gagné l'avantage non négligeable de léguer à ses descendants le privilège de l'accès à ce système, pendant longtemps réservé à l'aristocratie). Ces deux atouts représentent des gains incomparables pour les travailleurs de ce secteur.

Le travail par quarts est courant parmi les travailleurs industriels qualifiés et moins qualifiés, et cela peut éloigner les femmes qui ont des enfants de ces emplois.

Mais par-dessus tout, il faut noter qu'il est universel dans les économies industrialisées et développées de constater que les programmes d'équité en emploi parviennent à améliorer la mobilité verticale (l'accès des femmes aux emplois professionnels et cadres) mais ne parviennent pas avec autant de succès à améliorer la mobilité horizontale, soit l'intégration des femmes dans des emplois manuels principalement masculins (Charles et Grusky, 2004, p. 3-8). Ces politiques peuvent améliorer la mixité des emplois de plus haut niveau hiérarchique, mais pas celle des emplois de cols bleus. Selon Charles et Grusky, bien qu'on puisse noter des variations selon les pays dans le détail des occupations mixtes et non mixtes, plusieurs traits communs ressortent d'analyses des courants dans les données agrégées et uniformisées de l'emploi. Il est très utile de distinguer ségrégation verticale et horizontale, car seule la première est menacée par les politiques d'équité en emploi; la seconde est remarquablement à l'abri de tout effort d'augmentation de la mixité. En conséquence, il y a hyperségrégation des emplois manuels (Charles et Grusky, 2004, p. 27). L'explication de ce phénomène reste toutefois pendante, car les auteurs avancent un scénario essentialiste peu convaincant.

La *Loi sur l'équité salariale* (LÉS) ne permet pas non plus de s'attaquer à cet écart salarial

Par ailleurs, la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS), malgré ses vertus indéniables, ne permet pas de s'attaquer à cette situation, comme le démontrent les statistiques exposées ici, après 15 ans de pratique de ce régime législatif. Ce régime, assez efficace en contexte syndiqué, demeure de peu d'effet dans les milieux non syndiqués, les petites organisations et les ghettos d'emploi féminins, là où les femmes en ont le plus besoin (Beeman, 2004). L'un des plus grands problèmes de la démarche proposée consiste à parvenir à une évaluation non sexiste des emplois, processus très exigeant :

Prejudices regarding women's work still abound: that it is non productive (not generating profits for firms), that it is based on qualities that are innate for women as opposed to developed through training, that it is not physically or mentally demanding, and that it carries few responsibilities (Beeman, 2004, p. 97).

La définition de l'effort et du caractère pénible des conditions de travail, entre autres, est au coeur des préjugés sexistes qui pervertissent la démarche; on arrive spontanément à attribuer des scores élevés pour ces dimensions dans les emplois masculins, en se fondant sur des idées reçues. Qui plus est, par tradition, on a souvent utilisé des systèmes différents pour les emplois principalement féminins (par exemple, emplois de bureau) et masculins (par exemple, emplois manuels). Les préjugés sexistes peuvent contaminer l'évaluation des emplois de plusieurs façons (Weiner and Gunderson, 1990, p. 38-43) :

- Certaines conditions sont valorisées dans les emplois masculins et ne sont tout simplement pas observées, ou alors sous-évaluées, lorsqu'elles sont présentes dans les emplois féminins; par exemple, on crédite les lecteurs de compteur électrique de points pour ce facteur lorsqu'ils signalent un danger dans un foyer, mais on ne le fait pas lorsque les infirmières ou les aides à domicile le font. Ou alors, on fait de même pour les collecteurs d'ordures qui travaillent dans la saleté, mais pas pour les infirmières et les préposées aux bénéficiaires.
- On confond souvent des qualités nécessaires pour exercer un emploi avec des attributs détenus par essence chez les femmes; par exemple, le soin aux enfants chez les éducatrices en garderie a longtemps été négligé dans l'évaluation de leur emploi, alors qu'il était crédité par des points chez les travailleurs des animaleries et des zoos.
- Certaines difficultés des emplois féminins sont ignorées : fréquentes interruptions chez les réceptionnistes et les secrétaires; polyvalence constante, multiples tâches à effectuer à la fois; soin et attention à donner aux besoins des personnes; responsabilité d'information confidentielle.
- Certains facteurs ne sont assortis que de quelques niveaux, alors qu'une large palette serait nécessaire pour rendre compte de niveaux très variés de leur présence dans différents emplois.

Ces derniers obstacles concernent la liste des facteurs et des sous-facteurs pris en compte

au moment d'évaluer les emplois. L'information disponible pour évaluer les emplois est une autre source de préjugés; la description des emplois principalement féminins est souvent plus courte que celle des emplois masculins, et cela est lié avec la négligence de plusieurs composantes requises pour occuper ces emplois.

D'autres obstacles ont trait à la démarche telle que promue dans la loi et, en dernière instance, aux compromis faits par le gouvernement au moment d'adopter la loi :

[Because of the prejudices in job evaluation, the participation of women] is crucial. Unfortunately, in the Quebec Pay Equity Act, for businesses with less than 100 employees, verification of women's involvement is done through the information postings, which can scarcely be qualified as genuine participation. Further, non unionized women workers can find participation on a pay equity committee very challenging given their lack of expertise in a highly technical field and the power relations that can exist within the committee.

In Québec, a full one quarter of the female workforce is employed in businesses with less than ten employees (who are not subject to the law). Another 22 percent are in businesses with 10 to 40 workers which are required to produce results in pay equity but are not imposed any regulations on how this is to be achieved (Bienvenu, 1999) Furthermore, the act does not require employers to send the results of their process to the Pay Equity Commission, so there is no official oversight of the results or gathering of information on who has undertaken the process and what it has changed for women. [...](Beeman, 2004, p. 97)

Lorsqu'un emploi à prédominance féminine n'a pas de contrepartie masculine chez le même employeur, on ne propose aux travailleuses qu'une comparaison fictive avec des emplois non existants :

2. The pay equity committee, or the employer in the absence of a pay equity committee, must determine the hourly rate of remuneration that would be paid for each job class identified under section 1 on the basis of the job descriptions set out in Schedules I [foreman] and II [maintenance worker] if there were such job classes in the enterprise. To that end, the pay equity committee, or the employer in the absence of a pay equity committee, must consider the following factors: the sector of activity, the size of the enterprise, and the region in which the enterprise operates. (*Regulation respecting pay equity in enterprises where there are no predominantly male job classes*, c. E-12.001, r.2, *Pay Equity Act*, (RSQ, c. E-12.001).

La démarche proposée par la loi ne permet pas de corriger des iniquités dans des organisations qui embauchent surtout des femmes : écoles primaires, garderies, organismes de soins de santé et de services sociaux, industrie du vêtement, commerces de détail, grands bureaux, agences de ressources humaines, soins à domicile. On peut supposer qu'on trouve des iniquités salariales dans ces organisations, puisqu'on en trouve dans des emplois semblables situés dans des organisations qui offrent des comparateurs masculins, comme les gouvernements municipaux.

Pourtant, ce n'est pas faute d'alternative. Par exemple, la loi ontarienne sur l'équité salariale permet de comparer les emplois féminins d'une organisation sans comparateur masculin

avec les emplois masculins d'une organisation qui embauche aussi des femmes dans des emplois semblables, par exemple une municipalité ou un centre hospitalier. La loi ontarienne réserve cet avantage au secteur public, pour ne pas forcer les directions des entreprises du secteur privé à partager de l'information dite sensible (Weiner, 2002). Le législateur québécois n'a pas envisagé une telle mesure; à la lumière des résultats, un tel compromis pourrait être envisagé.

Bien qu'étonnant, on doit prendre acte du fait qu'il reste des inégalités salariales, bien que le slogan « à travail égal, salaire égal » soit quasi disparu :

Another major flaw in the legislation is that it does not address the problem of pay inequality, that is unequal pay between men and women occupying the same job (with the same qualifications and seniority). (Beeman, 2004, p. 98)

Dans les emplois détenus par les moins scolarisés, les pratiques de discrimination en emploi (accès bloqué à certains emplois ou filières d'emploi, qualification différenciée des emplois, reconnaissance de la qualification des emplois) se confondent à celles de discrimination salariale, alors que les travaux visant à expliquer les iniquités salariales se concentrent sur des facteurs tels que la taille de l'entreprise et le statut syndical.

On attribue parfois des titres d'emplois différents à des emplois semblables, selon qu'ils sont occupés par des femmes ou par des hommes; ceux des hommes seront souvent mieux rémunérés. Dans ces milieux, on attribue aux femmes des emplois semblables mais la filière de cet emploi est plus courte que celle du même emploi chez les hommes, qui mènera à des emplois plus qualifiés au moyen de l'expérience acquise dans une succession graduée d'emplois (Beeman, 2004, p. 99). Au bas de l'échelle, ces femmes ne sont pas informées de leurs droits :

More than half the [non unionized] women we met earned minimum wage or just slightly more[...] Wage increases were rare and for the workers who did receive them, ranged from five cents to 25 cents an hour. None of the workers were eligible for benefits such as health benefits or pensions associated with their jobs. According to the women interviewed, the situation regarding their wages is made nebulous by the fact that wage systems are not codified or transparent. The majority of the women workers had witnessed arbitrary treatment and unjustifiable differences in wages between men and women in their workplaces [...] Furthermore, many of their employers had explicitly prohibited their employees from discussing their wages with each other. (Beeman, 2004, p. 98)

Enfin, la Commission de l'équité salariale (CÉS) ne surveille ni ne sanctionne les employeurs délinquants, n'a pas les moyens de s'assurer que la démarche est accomplie suivant l'esprit autant que la lettre de la loi. L'employeur déviant n'est pas tenu de refaire la démarche, car on ne vérifie pas la conformité du processus (Beeman, 2004, p. 103).

La négociation collective ne peut seule résoudre l'iniquité salariale entre les hommes et les femmes les moins scolarisés

Si les régimes législatifs d'équité en emploi et d'équité salariale sont impuissants à enrayer cet écart entre la rémunération des hommes et des femmes les moins scolarisés, la négociation de l'équité salariale entre les syndicats et les employeurs n'est guère plus efficace. Forrest (2007) souligne à ce sujet que dans un marché du travail où règne une grande ségrégation professionnelle, la syndicalisation suit le même chemin et le mouvement syndicalisme nord-américain promeut trop souvent la séparation des unités d'accréditation pour les cols bleus et les cols blancs, les métiers et les vendeurs, les différents professionnels, les travailleurs à temps complet et à temps partiel, etc. De ce fait, les cols bleus et les cols blancs négocient souvent séparément. Trop souvent, les syndicats des unités à prédominance masculine refusent de se prêter à la comparaison à des fins d'équité salariale pour des unités de femmes occupant des emplois de cols blancs. À l'encontre de tous les principes d'évaluation non sexiste des emplois, leurs représentants prétendent que cela ne serait pas conforme au principe de juste comparaison soutenu par le mouvement syndical.

L'auteure cite le triste exemple d'un groupe d'infirmières dont le tribunal ontarien d'équité salariale avait évalué les emplois au même niveau que les policiers de la région; l'employeur et le syndicat des policiers s'y sont opposé fortement, car jamais les policiers n'utiliseraient la comparaison avec les infirmières en négociation, préférant se comparer à leurs pairs, et ne veulent pas que l'employeur n'utilise une telle comparaison non plus... De même pour des syndicats d'agents de bord, unités principalement féminines, qui ont voulu se comparer avec les unités masculines des pilotes et le personnel au sol; ces derniers syndicats s'y sont opposé au nom du fait que si les unités d'accréditation sont distinctes, c'est un choix des travailleurs syndiqués et on doit le respecter; cela est partie inhérente de la liberté de négocier. Si les unités féminines veulent se comparer, il leur faut joindre l'unité masculine pour bénéficier de la solidarité de ses membres.

Cette tendance, opposée aux vastes unités inclusives, empêche de s'attaquer aux écarts entre les hommes et les femmes et perpétue les bas salaires pour les emplois majoritairement féminins peu qualifiés. En effet, tant dans le secteur privé que public syndiqué, les unités regroupant des emplois masculins négocient de bien meilleurs salaires que les unités regroupant des emplois féminins.

À ce point de vue, selon l'auteure, la négociation collective ne peut à elle seule mener à l'équité salariale, car la structure des unités d'accréditation s'y oppose, toute fondée qu'elle est dans l'iniquité entre les hommes et les femmes. Il faut au contraire rechercher le bassin de comparaison le plus large possible pour obtenir l'équité salariale.

QUE FAIRE?

Comment tout cela est-il lié à une pratique responsable en matière de gestion des ressources humaines? Selon Leck et Sanders (1996), la pratique de programmes d'équité en emploi formalisés, comprenant des objectifs quantitatifs d'embauche, des mesures d'embauche privilégiée de femmes pour atteindre ces cibles, des échéances, de la surveillance, la nomination d'une personne responsable et des sanctions, est liée à l'augmentation de la représentation des membres des groupes cibles, notamment les femmes, tant dans les emplois de cadres que dans les autres, et que dans les universités (Stewart et Drakich, 1995). Les mesures destinées à enlever les obstacles systémiques et discriminatoires dans les pratiques de gestion des ressources humaines, notamment une politique contre le harcèlement, sont un autre important facteur de succès (Agocs, 2002), très important dans les milieux de cols bleus où le harcèlement sexiste est un important facteur d'exclusion. Il agit tant au moment des choix professionnels, pour empêcher bien des filles de choisir les filières de formation plutôt masculines, et après l'entrée des femmes qui ont emprunté ces filières, en les entraînant à quitter ces emplois (Bingham & Gansler, 2002; LaTour, 2008; Moccio, 2009).

Toutes ces mesures requièrent de la surveillance pour produire leurs effets, ce qui en retour exige des fonds. Les politiques d'équité en emploi sont cruellement sous-financées. En général, le gouvernement du Québec a opté pour une approche volontaire à l'endroit des entreprises privées, et pour une approche proactive dans le secteur public (*Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (LAÉEOP, LRQ, c. A-2.01). En conséquence, plusieurs employeurs se soucient peu de la politique d'équité ou mettent en place quelques mesures timides lorsqu'ils sont astreints à l'obligation contractuelle, dans un contexte où la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) n'a pour ainsi dire pas de moyens de surveillance. En fait, même si le pouvoir de sanction existe dans la lettre de la loi, seules 14 entreprises sur 299 liées depuis 1989 par l'obligation contractuelle ont fait l'objet de sanctions et seules 6 ont complété leur programme ... (CDPDJQ, 2009, p. 83-4).

Comme le secteur public canadien démontre bien l'efficacité des mesures plus coercitives, l'approche volontaire s'avère un choix particulièrement malheureux. Depuis 1980, cette approche démontre son inefficacité mais on continue d'invoquer le peu d'intérêt des femmes pour fallacieusement expliquer la ségrégation des emplois moins qualifiés :

Supply explanations are inadequate on their own; obstacles stemming from the workplace figure heavily into the under-representation of women in skilled blue-collar jobs. (Padavic, 1997, p. 150).

Les études de cas, les enquêtes et les récits des femmes occupant des emplois principalement masculins rapportent de façon assez constante que peu de collègues

masculins sont très hostiles ou très sympathiques à l'entrée des femmes et que plusieurs occupent une position ambivalente et peuvent facilement emprunter les comportements de l'un ou l'autre camp (O'Farrell, 1999; Eisenberg, 1998). Apparemment, on pourrait miser sur ce groupe nombreux, en mettant en place les conditions nécessaires :

Attitudes of the ambivalent group, however, are likely to be affected mainly by whether or not their own jobs are threatened, and the extent to which they associate women coming into the job with their work being deskilled, devalued, or eliminated altogether. We find less hostility towards women when men's jobs were not threatened by concerns such as lay-offs. (O'Farrell, 1999, p. 707)

Pour les femmes les moins scolarisées, les emplois de cols bleus représentent une option fort intéressante, car ces emplois sont mieux rémunérés que les emplois de cols blancs qui leur sont traditionnellement assignés, mais difficile d'accès. C'est pourquoi la politique d'équité en emploi est si importante. Peut-on espérer des mesures efficaces qui viendraient à bout de la résistance du milieu? Les experts ont analysé par le menu cette résistance, sans proposer plusieurs solutions :

Although Moccio does indeed attempt to describe the basis of male electricians' overwhelmingly negative reactions to the entrance of women in the trade, her solutions don't seem to address those issues specifically (Cook, 2010).

Pour lutter contre la ségrégation des emplois, nous connaissons maintenant bien l'ensemble des pratiques de gestion des ressources humaines (tant formelles qu'informelles, tant en matière de recrutement, de formation que de promotion, dotation) qui peuvent entretenir la ségrégation autant que la réduire. Une politique efficace d'équité en emploi doit promouvoir et surveiller efficacement ces pratiques :

- ne pas se limiter à fournir des recours individuels coûteux en cas de discrimination, mais au contraire rendre accessibles les recours collectifs, favoriser les programmes imposés par les tribunaux en cas de discrimination ou de harcèlement, et les mesures d'embauche privilégiée des femmes (Bingham & Gansler, 2002; LaTour, 2008);
- mettre en place des objectifs quantitatifs et des échéanciers pour les grands projets gouvernementaux d'infrastructure;
- sanctionner le respect des objectifs quantitatifs (tout en tenant compte raisonnablement des obstacles pratiques) et des échéanciers, car ces mesures ont démontré leur efficacité pour les femmes et les minorités (Legault, 2003; Leonard, 1989, 1990; Reskin, 1998);
- pendant la seconde guerre mondiale, alors que le gouvernement avait grand' besoin de la main-d'œuvre féminine pour l'industrie de guerre, il a usé d'une campagne de promotion très efficace pour attirer les femmes : affiches, annonces dans les magazines les plus diffusés, chansons populaires, etc. Pourquoi la politique d'équité en emploi est-elle si timidement diffusée, laissée au seul mouvement des femmes à toutes fins utiles?
- viser par des actions ciblées les secteurs d'emploi en croissance, car les collègues y sont plus accueillants et moins hostiles envers les femmes : réparation d'équipement

informatique, construction d'immeubles et de routes, fabrication mécanique, installation et réparation d'équipement mécanique ou automobile, transport, opérateur de matériel roulant (O'Farrell, 1999);

- modifier les pratiques de recrutement : miser moins sur les contacts familiaux et personnels, annoncer les postes à combler dans les grands médias, les expositions, les écoles professionnelles; ouvrir les dispositifs de mobilité interne aux femmes qui veulent quitter les filières féminines et migrer vers des emplois masculins (Reskin, 1998);
- favorise l'accès des jeunes filles aux programmes de formation professionnelle tout en sanctionnant la discrimination sexiste et le harcèlement en milieu de formation, tant chez les professeurs que chez les étudiants; porter attention au matériel adapté au corps féminin;
- éliminer les conditions d'embauche non liées aux exigences de l'emploi mais davantage liées aux attributs des détenteurs traditionnels de ces emplois et à des préjugés (Chertos and Philips, 1989);
- éliminer les instruments de sélection qui ont été invalidés par les tribunaux parce que non liés aux exigences de l'emploi et ayant des effets délétères sur l'embauche des femmes et des hommes de petite taille;
- éviter d'affecter une femme à des endroits, services ou quarts de travail où elle sera la seule femme; cet isolement est particulièrement dangereux en milieu hostile et il faut d'abord reconnaître le caractère hostile d'un environnement (Eisenberg, 1998; Legault, 2003);
- fournir aux femmes les outils, les vêtements et l'équipement approprié à l'exercice ergonomique des mouvements et des tâches, ainsi que des salles de bain et des vestiaires à la fois sûrs et proches de leur lieu de travail; là où c'est requis, des endroits pour dormir qui sont sûrs (Robbins, 1997);
- des mesures sévères contre le harcèlement, qui sanctionnent efficacement le sabotage, l'agression, la violence, l'usage agressant de la pornographie, le langage grossier ou sexuellement explicite qui n'est pas souhaité, les touchers ou les demandes sexuelles, etc. L'employeur a intérêt à mettre en place des programmes de formation, de mentorat et de prévention en cette matière, tant pour aider les hommes à modifier leur conduite que les femmes à se défendre en cas d'agression (Legault, 2003).

Ces interventions, toutefois, demandent une emprise ferme sur le milieu, du temps, des efforts et des ressources de la part des employeurs et des syndicats. Peu investiront ce qui est requis volontairement, sans y être contraints et malgré les bénéfices qu'on peut en retirer, notamment un meilleur recrutement et de nouveaux membres. Les mesures d'embauche privilégiée des femmes sont mises à rude épreuve comme on l'a vu plus haut, d'abord aux États-Unis puis au Canada par ricochet. Rien n'est moins populaire en ce moment... Mais l'issue de ce débat incessant qui les oppose aux arguments de

« discrimination à rebours » aura un effet considérable sur le progrès économique des femmes les moins scolarisées.

CONCLUSION

Malgré une croyance populaire répandue, le marché du travail est encore grandement divisé selon le genre et les conséquences matérielles de cette division sont bien plus graves dans les emplois qui exigent le moins de scolarité, où les femmes paient très cher la division sexuelle des emplois. En effet, à la différence des emplois plus qualifiés, les emplois les moins qualifiés présentent un très grand écart de salaires selon qu'ils sont principalement masculins ou féminins, en faveur des emplois masculins. Cet écart est un phénomène généralisé. Cet écart de rémunération en faveur des hommes, dans les emplois requérant un secondaire 5 ou moins, ne présente qu'une très légère tendance à la baisse, alors que les écarts entre hommes et femmes, dans les emplois requérant un niveau de scolarité plus élevé, sont nettement à la baisse.

Lorsqu'on prend en compte la typologie de qualité de l'emploi de l'ISQ, qui a la vertu de considérer d'autres critères de comparaison que les salaires (qualifications, stabilité, heures de travail), la typologie présente un écart défavorable aux femmes dans les emplois de bonne qualité, quoiqu'à la baisse entre 1997 et 2007. Lorsqu'on décompose les groupes des hommes et des femmes selon le niveau de scolarité (dernier diplôme obtenu), on constate que cet écart touche en fait les femmes moins scolarisées et qu'il reste grossièrement stable. La seule consolation se trouve dans le fait que le total des femmes et des hommes de ce niveau de scolarité baisse, bien que le groupe reste imposant, comme on l'a vu plus haut.

Presque 500 000 femmes sur 1,8 million de femmes actives sur le marché du travail sont touchées par ce phénomène au Québec, soit entre le quart et le tiers. On considère trop souvent le dossier de l'accès équitable aux emplois comme un dossier clos, mais il n'en est rien. Qui plus est, il est rare que les mécanismes du marché permettent aux travailleurs pauvres de voir s'améliorer leur situation; il est aussi rare que les employeurs investissent dans la formation en cours d'emploi dans les secteurs où se concentrent les femmes des moindres niveaux de scolarité, alors que la situation est très différente chez les hommes du même niveau de scolarité.

Enfin, ce constat survient après 25 ans de pratique des programmes d'accès à l'égalité et près de 15 ans d'application de la *Loi sur l'équité salariale*. Les programmes d'accès à l'égalité des deux régimes applicables au Québec, soit le régime québécois et canadien, sont d'une misérable inefficacité pour les femmes peu scolarisées. On aurait pu croire que

les mesures d'équité salariale auraient permis un rattrapage; mais là aussi, en général et sans exclure quelques exceptions, les mécanismes s'avèrent inopérants, comme le démontre l'examen des statistiques agrégées.

Pour les femmes détenant un diplôme de secondaire 5 ou moins, les emplois de cols bleus, incomparablement mieux payés, présentent une alternative intéressante mais difficile d'accès. C'est pourquoi les politiques d'équité en emploi présentent un enjeu majeur.

Selon Rubery et Grimshaw (2003, p. 103-4), c'est même là le principal enjeu contemporain de l'emploi pour les femmes en Europe et en Amérique. Les femmes ont fait de notables progrès en matière de formation, internationalement et, de ce fait, autant de progrès dans les emplois de cadres, de professionnels et de cols blancs qualifiés. Mais peu de pays ont vraiment résolu le problème de l'accès des femmes peu scolarisées à des emplois décents. Chez les hommes du même niveau de scolarité, la situation est très différente; les emplois d'artisans, de métiers qualifiés et spécialisés, d'ouvriers spécialisés sont des emplois bien mieux payés que les emplois féminins détenus par des personnes de même niveau de scolarité.

N'y a-t-il pas un prix fort à payer pour se désintéresser de cet enjeu maintenant que les femmes les plus instruites et les plus qualifiées ont gagné beaucoup et, souvent, avec ces mêmes mesures de redressement?

Visiblement, nous avons abandonné trop tôt la vigilance à l'endroit des programmes d'accès à l'égalité, parce que dans les emplois accessibles aux moins qualifiés, l'iniquité salariale se fonde dans la ségrégation des emplois.

BIBLIOGRAPHIE

- Agocs, Carol (2002) "Canada's Employment Equity Legislation and Policy, 1987-2000. The Gap between Policy and Practice", *International Journal of Manpower*, 23(3), 256-276
- Alksnis, Christine, Serge Desmarais & James Curtis (2008) "Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is "Women's" Work Valued as Highly as "Men's"?", *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), pp. 1416-1441
- Armstrong, P. and M. Cornish (1997) "Restructuring Pay Equity for a Restricted Work Force: Canadian Perspectives," *Gender, Work and Organization*, 4(2):67-86
- Baker, M. and N.M. Fortin (1999) "Women's Wages in Women's Work: A U.S./Canada Comparison of the Roles of Unions and "Public Goods" Sector Jobs," *AEA Papers and Proceedings*, 89 (2):198-203
- Beeman, Jennifer (2004) "Pay equity in Quebec: A right unknown to the women workers who

- need it most", *Canadian Women Studies*, 23 (3-4): 96-104
- Bergmann, Barbara R., 1971, "The effect on white incomes of discrimination in employment", *Journal of Political Economy*, 79, pp. 294-313
- Bergmann, Barbara R. 1974. "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex." *Eastern Economic Journal* 1:103-10
- Bingham, Clara & Laura Leedy Gansler (2002) *Class Action. The Story of Lois Jenson and the Landmark Case that Changed Sexual Harassment Law*, New York, Doubleday
- Black, Sandra E. & Lisa M. Lynch (2001) "How to compete: The impact of workplace practices and information technology on productivity", *Review of Economics and Statistics*, 83(3): 434-45
- Blau, Francine, A. Ferber & A. Winkler (2002) *The Economics of Women, Men and Work*, Upper Saddle River, Prentice-Hall
- Blau, Francine & Lawrence Kahn (2000) "Gender differences in pay", *Journal of Economic Perspectives*, 14, 75-99
- Carter, M. et Boslego Carter, S. (1981) « « Women's Recent Progress in Professions or Women Get a Ticket to Ride after the Gravy Train has Left the Station », *Feminist Studies*, no 3
- Charles, Maria & David B. Grusky, 2004, *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford, Stanford University Press
- Chertos, C. H., & Phillips, S. C. (1989) "Physical training as a strategy for integrating municipal uniformed services". In S.L. Harlan & R.J. Steinberg (Eds.), *Job Training for Women* Philadelphia: Temple University Press, 290-315
- Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse et Carpentier, Daniel (1992) *Une loi proactive sur l'équité salariale au Québec. Rapport de consultation de la Commission des droits de la personne et recommandations*, Direction de la recherche, Commission des droits de la personne, gouvernement du Québec
- Chicha, Marie-Thérèse (2001) « Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec; l'ambivalence du rôle de l'État québécois », *Recherches féministes*, 14(1), 63-82
- Chicha, Marie-Thérèse (2006) *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, Geneva, International Labour office
- http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/doc/WP49_chicha.pdf
- Cloutier, Luc (2008) *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec
- http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2008/qualite_emploi2008.pdf
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) (2003a) *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*, Direction des programmes d'accès à l'égalité, CDPDJQ, gouvernement du Québec, Québec

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) (2003b) *Guide pour l'analyse du système d'emploi*, Direction des programmes d'accès à l'égalité, CDPDJQ, gouvernement du Québec, Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) (1998) *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, Résumé, Montréal, gouvernement du Québec
<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/liste.asp?Sujet=39&noeud1=1&noeud2=6&cle=0>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) (2008) Liste des entreprises soumises au programme d'obligation contractuelle, in page : *Programmes en vertu de la charte*, [on line] retrieved April 16 2008
<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite/programmes-charte.asp?noeud1=1&noeud2=13&cle=45>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) (2009) Rapport d'activités et de gestion, in page : *Programmes en vertu de la charte*, [on line] retrieved January 18th 2009
<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/liste.asp?Sujet=11&noeud1=1&noeud2=6&cle=0>
- Consultation Group on Employment Equity for Women (1995) *Looking to the future: Challenging the cultural and attitudinal barriers to women in the public service*. Treasury Board of Canada Secretariat, Ottawa
http://www.collectionscanada.gc.ca/eppp-archive/100/201/301/tbs-sct/tb_manual-ef/Pubs_pol/hrpubs/TB_852/LF5-27E.html
- Cook, Kristen (2010) Review of "Live Wire: Women and Brotherhood in the Electrical Industry", By Francine A. Moccio Temple University Press, published in *Feminist Review*, Saturday, January 30
- Drolet, Marie (2001) *The Persistent Gap: New Evidence on the Canadian Gender Wage Gap*, Ottawa, Statistics Canada, Business and Labour Market Analysis Division
- Eisenberg, Susan (1998) *We'll Call You If We Need You. Experiences of women working Construction*, Ithaca, Cornell University Press
- England, Kim & Gunter Gad (2002) "Social Policy at Work? Equality and Equity in Women's Paid Employment in Canada", *GeoJournal*, 56: 281-294
- Forrest, Ann (2007) "Bargaining against the past: Fair Pay, Union Practice, and the Gender Pay Gap", in Gerald Hunt and David Rayside, *Equity, Diversity, and Canadian Labour*, Toronto, University of Toronto Press, p. 49-74
- Gunderson Morley (1998) *Women and the Canadian Labour Market. Transitions towards the future*. Statistics Canada and ITP Nelson, Ottawa and Toronto
- Gunderson, Morley (2006) "Viewpoint: Male-female wage differentials: how can that be?", *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économie*, 39(1), 1-21
- Gunderson, Morley & Leon Muszynski (1990) *Women and Labour Market Poverty*, Ottawa, Canadian Advisory Council on the Status of Women

- Haiven, Judy (2007) "Union Response to Pay Equity: A cautionary Tale", in Gerald Hunt and David Rayside, *Equity, Diversity, and Canadian Labour*, Toronto, University of Toronto Press, p. 75-100
- Harlan, S. L., & Berheide, C. W. (1994) Barriers to workplace advancement experienced by women in low-paying occupations. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Glass Ceiling Commission
- Hölzer, Harry J. (2004) *Encouraging job advancement among low-wage workers: A new approach*, Brookings Institution Policy Brief No. 30, Washington, The Brookings Institution
- Human Resources Development Canada (HRDC) (1988-2002) *Employment Equity Act Annual Report*, government of Canada
- Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) (2003-2009) *Employment Equity Act Annual Report*, government of Canada
- LaTour, Jane (2008) *Sisters in the Brotherhoods, Working Women Organizing for Equality in New York City*, New York, Palgrave
- Leck J., S. St-Onge & I. Lalancette. (1995) "Wage gap changes among organizations subject to the Employment Equity Act", *Canadian Public Policy*, 21(4): 203–320
- Leck, J. & Saunders, D. (1996) "Hiring women: the effects of Canada's Employment Equity Act", *Canadian Public Policy*, 18(2): 203-20
- Legault, Marie-Josée (2002) *Équité en emploi – Équité salariale*, Université du Québec – Télé-université, Québec
- Legault, Marie-Josée (2003) *Workers' resistance to women in traditionally male sectors of employment and the role of unions. Labor relations issues arising out of three case studies*, Notes de recherche, Direction de la recherche, Télé-université
- Legault, Marie-Josée & Marik Danvoye (2007) *Construire avec elles. Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Analyse de données statistiques secondaires*, Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles (FRONT-CSN-Construction-Services aux collectivités de l'UQAM-Téluq-UQAM), may, 93 pages
- Legault, Marie-Josée (2009) "Is there such thing as employment and pay equity for the less educated in Québec?", Preprint in open access:
<http://bit.ly/xTMGq>
- Leonard, Jonathan (1989) "Women and Affirmative Action", *Journal of Economic Perspectives*, 3(1), 61-75
- Leonard, Jonathan (1990) "The Impact of Affirmative action Regulation and Equal Employment Law on Black Employment", *Journal of Economic Perspectives*, 4(4), p. 47-63
- Leuven, E., and Hessel Oosterbeek (1999) "Demand and supply of work-related training: Evidence from four countries", *Research in Labor Economics*, 18: 303–30

- Lynch, Lisa M. (2004) "Development Intermediaries and the Training of Low-Wage Workers", in Richard B. Freeman, Joni Hersch & Lawrence Mishel (ed), *Emerging labor market Institutions for the Twenty-first Century*, National Bureau of Economic Research, 293 – 314; available on line : <http://www.nber.org/books/free04-1>
- Moccio, Francine (2009) *Live Wire, Women and Brotherhood in the Electrical Industry* Philadelphia, Temple University Press
- O'Farrell, Brigid (1999) "Women in Blue Collar and Related Occupations at the End of the Millennium," *Quarterly Review of Economics and Finance* 39: 699–722
- O'Neill, June & Solomon Polachek (1993) "Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s", *Journal of Labor Economics*, 11(1), 205-228
- Osterman, Paul (2008) "Améliorer la qualité du travail peu rémunéré; l'expérience des États-Unis", *Revue internationale du travail*, 147(2-3), 123-144
- Paap, Kris (2006) *Working Construction. Why White Working-Class Men Put Themselves - and the Labor Movement - in Harm's Way*, Ithaca, Cornell University Press, 2006
- Padavic, I. (1997) "Women in blue-collar occupations". In P. J. Dubeck & K. Borman (Eds.), *Women and Work: A Reader*, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 147–152
- Pfeffer, J. et Davis Blake, A. (1987 ou 1985) « The Effect of the Proportion of Women on Salaries; The Case of College Administrators », *Administrative Science Quarterly*, vol. 32
- Reskin, B. F. (1998). *The Realities of Affirmative Action in Employment*, Washington, DC, American Sociological Association
- Robbins, L. (1997) "Build a safe work site for every size, shape and sex". *Safety Health*, April, 52–55
- Rubery, Jill & Damien Grimshaw (2003) *The Organization of Employment. An International Perspective*, Houndmills, Palgrave MacMillan
- Sorensen, Eileen (1990) "The Crowding Hypothesis and Comparable Worth", *The Journal of Human Resources*, 25(1), 55-89
- Stewart, P. & Drakich, J. (1995) "Factors related to organizational change and equity for Women faculty in Ontario universities", *Canadian Public Policy*, 21(4): 429-48
- Theodos, Brett & Bednarzik, Robert (2006) "Earnings mobility and low-wage workers in the United States", *Monthly Labor Review*, 129(6), 34-47
- Weiner, Nan (2002) *Effective Redress of Pay Inequities*, Canadian Public Policy – Analyse de politiques, vol. 28, no special 1, p. S-101 – S 115